



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN EN
LOS JUICIOS LABORALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSÉ REFUGIO VITE PALMA

ASESOR:

LIC. FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO



MÉXICO

2005

m343707



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: VITE Palma José
Refugio

FECHA: 2 de Mayo del 2005.

TEMA: Refugio

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES POMPEYO VITE CISNEROS, y AMALIA PALMA VALDEZ, por haberme dado la vida, y haberme conducido por el camino del bien en aras de la superación académica y el trabajo, y haberme dado los medios tanto económicos, morales, amor, cariño para que en mí hubiese despertado el anhelo de la superación, y la dedicación permanente en lo que me he dedicado; muchas gracias doy a mis padres aún cuando ya partieron al lejano oriente, lo único que me resta es tomar en consideración lo mucho que me amaron, y me quisieron; y con este gran apoyo han hecho que yo continúe luchando por México, y para el bien de México.

AL GOBIERNO DE MÉXICO, por hacer valer la libertad que se consagra en nuestra constitución, y por hacer respetar ésta misma, así como por hacer cumplir el artículo 3° Constitucional consistente que en la educación que imparte el Estado debe de ser gratuita y laica, y que se ha hecho valer hasta nuestra actualidad y de lo cual me beneficie por esta libertad, y por esta gratuidad a la educación así como su aspecto laico.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, por haberme recibido en sus aulas, y haberme dado los medios para forjar en mí un profesionista para servir al pueblo de México, doy gracias a mi alma mater, y que nunca olvidaré el tiempo en el cual me preparé en sus aulas.

A MIS PROFESORES, que con mucho cariño me transmitieron por medio de sus cátedras, y clases sus valiosos conocimientos para que yo los ponga en práctica en mi vida profesional, y jamás me dé por vencido ante cualquier problema ya que la persistencia, y la tenacidad es lo que hace cristalizar los resultados profesionales por todo esto doy muchas gracias a ellos.

AL LIC. FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO, por haberme guiado, y conducido en todo el desarrollo de mi trabajo de tesis, y haberme dado sugerencias, consejos y de esta manera podré llevar a cabo un trabajo del cual estoy orgulloso, doy muchas gracias a mi Asesor.

AL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, porque en dicho partido encontré infinidad de amigos que a lo largo de mi vida me han ayudado en forma desinteresada, y fraternal, y que jamás olvidaré la mucha ayuda que me dieron siempre estaré agradecido con mis amigos de este partido.

AL PUEBLO DE MÉXICO, por su gran comprensión, apoyo, nobleza y por todo lo que me ha dado este bonito pueblo, y que lo amo con todo mi corazón, y que a él me debo, y por él lucharé en aras de servirle cada día mejor.

A todos juntos los antes citados doy un abrazo fraternal.

**BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN
EN LOS
JUICIOS LABORALES**

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	1
1.1 Antes de la conquista	10
1.2 Época colonial	11
1.3 Época independiente	14
1.4 La época actual	18

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS GENERALES	23
2.1 Conceptos de conciliación	25
2.2 Concepto de trabajador y patrón	27
2.3 Empresa	30
2.4 Relación de trabajo	31
2.5 Contrato individual de trabajo	33
2.6 Contrato colectivo de trabajo y contrato ley	39
2.7 Conflicto de trabajo y su clasificación legal	49
2.8 Huelga	57

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE -----	61
3.1 La conciliación en la doctrina -----	61
3.2 La conciliación en la Ley Federal del Trabajo -----	86
3.3 La conciliación en la Jurisprudencia -----	101
3.4 Técnicas de la conciliación -----	105
3.5 Beneficios de la conciliación en los juicios laborales -----	108

CAPÍTULO 4

REPERCUSIONES DE LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL -----	114
4.1 Procedimientos ordinario, especial y huelga -----	114
4.2 Creación de la figura del conciliador en las juntas de conciliación y arbitraje -----	136
4.3 De los beneficios de la conciliación en el ámbito laboral -----	140
CONCLUSIONES -----	145
BIBLIOGRAFÍA -----	147

INTRODUCCIÓN

A través de la historia el hombre ha buscado diversas formas de resolver las problemáticas sociales y los conflictos que se suscitan dentro de una sociedad por lo que con la presente investigación vamos a tratar un tema muy importante y que por medio del cual se han resuelto ininidad de conflictos, tomando en cuenta que en la actualidad estas controversias son más complejos y diversos en virtud por la densidad de la población y que esto conlleva a buscar soluciones prácticas, rápidas y económicas.

Por lo que esta investigación está enfocada a tocar en especial la importancia que tiene la conciliación en los conflictos laborales toda vez que han sido sumamente amplios los beneficios que por medio de la conciliación se han resuelto tan diversos y complejos problemas laborales en virtud de que este medio ha sido muy eficaz por el ahorro económico, de tiempo y desgaste de las partes, así como de igual manera se ha desahogado en gran manera la carga de trabajo que cada día es mayor y que tienen que resolver las juntas de conciliación y arbitraje así como los tribunales federales se han beneficiado por los resultados y los beneficios de la conciliación.

Con esta tesis tocaremos temas tan importantes y con los cuales iniciaremos con el capítulo primero: Los antecedentes históricos del derecho del trabajo en México, aquí veremos un breve semblante de cómo ha venido evolucionando el derecho del trabajo en México iniciando con un breve panorama internacional, y que posteriormente pasaremos a tocar en especial el antecedente en México como lo es antes de la conquista, posteriormente la época colonial, época independiente y concluiremos con la época actual. El capítulo segundo: Conceptos generales, en este capítulo trataremos conceptos esenciales para poder comprender el fondo de la investigación de la presente tesis por lo que hablaremos de conceptos básicos tales como la conciliación, trabajador y patrón,

empresa, relación de trabajo, contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo y contrato ley, conflicto de trabajo y su clasificación legal, huelga. En el tercer capítulo tocaremos el análisis de los beneficios de la conciliación en las juntas de conciliación y arbitraje, en este hablaremos la conciliación en la doctrina, la conciliación en la Ley Federal del Trabajo, la conciliación en la jurisprudencia, técnicas de la conciliación, beneficios de la conciliación en los juicios laborales. En el capítulo cuarto repercusiones de los beneficios de la conciliación en el ámbito laboral. así como trataremos procedimiento ordinario, especial y huelga, creación de la figura del conciliador en las juntas de conciliación y arbitraje, de los beneficios de la conciliación en el ámbito laboral. Y por último las propuestas personales que pretendemos se toman en consideración para el efecto de crear la figura especializada del conciliador en las juntas de conciliación y arbitraje en la etapa de la conciliación en los conflictos laborales por ser muy benéfica. y que en la presente investigación haremos notar que si se lleva a cabo y se crea esta figura obtendremos mayores beneficios con los cuales resolveremos los conflictos que se plantea en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

Hay que tomar en consideración la importancia que la conciliación posee desde que fue creada por el hombre como una figura eminentemente de carácter social por consagrar intrínsecamente uno de los valores que permiten rectificar la armonía y la igualdad que debe prevalecer entre los seres humanos existentes en el planeta tierra.

Pensamos que la conciliación, sobre todo en materia laboral constituye el mejor de los triunfos de las luchas que con el paso de los años han sido sustentadas entre los hombres poseedores del capital y la clase económicamente débil, la clase trabajadora.

La conciliación por su origen fue producto de una lucha real del sector trabajador con la sociedad burguesa y generalmente por la desventaja existente entre ambas partes.

En esencia la conciliación, gira en torno a una solución equitativa a los conflictos que tiene su origen en una relación laboral derivada lógicamente de prestación de un servicio en forma personal y subordinado, situando que se ha dado en todos los tiempos aunque no con estas características por no haber nacido límites a los abusos de la burguesía sobre los trabajadores, que constituyen la parte económica débil por encontrarse marginados y explotados en todos los ámbitos sociales, fundamentalmente en aquellos relativos al trabajo.

Es pertinente señalar que la figura de la conciliación en materia de derecho del trabajo, lógicamente nació a la par con el procedimiento laboral y por tal motivo su origen es reciente.

Tomando en cuenta lo señalado en el párrafo que antecede, en el presente capítulo presentaremos un breve comentario respecto de los antecedentes generales sobre el derecho del trabajo en países como Grecia, Roma, El Cristianismo, España y México en sus tres grandes etapas históricas como lo fueron La Colonia, La Insurgencia y el Siglo XIX; para finalmente hacer mención sobre la aparición de la conciliación en la actualidad.

El origen histórico jurídico del derecho del trabajo así como su proceso formativo, es la reseña que nos dará las bases previas indispensables para comprender todas las definiciones y darles sentido a todos los conceptos comprendidos en el presente capítulo.

El trabajo del hombre como hecho individual y social es diferente en cada país, por ese motivo lo trataremos sólo en algunos de ellos.

Grecia

El concepto de derecho del trabajo es producto de la lucha de los obreros, y como consecuencia un fruto de la época actual, es decir, es de una creación reciente, aunque sí bien al trabajo realizado por los hombres mismos y por esa situación no había sido regulado en épocas muy remotas.

Esta normatividad como rama jurídica del derecho por ser autónoma, y porque su objeto primordial es la regulación del trabajo subordinado, no puede tener ninguna relación entre el fenómeno jurídico contemporáneo y las concepciones que respecto del derecho del trabajo se tenían en la época antigua y media.

Como todas las instituciones y sobre todas aquellas relativas al derecho requieren de alguna investigación histórica para lograr encontrar situaciones

semejantes o antecedentes de las figuras actuales como lo es el tema que nos ocupa, específicamente la conciliación es difícil encontrarla por diversas causas.

Para Grecia, la conciliación estaba contemplada por la ley, pero antes de señalar cual era o en que consistía su aplicación señalaremos algunos aspectos generales del trabajo en este país.

Grecia como en algunos otros pueblos de la antigüedad, la esclavitud marcó una gran división entre los hombres libres y los esclavos, ya que los primeros independientemente de su situación tenían una libre disposición en su persona y viene, es decir, se consideraban sujetos de derechos; por otro lado a los esclavos se les consideraba objetos patrimoniales de cuya vida disponía el propietario y por ende carecían de personalidad jurídica porque eran como cualquier mercancía. Por ese motivo predominó la idea de que el trabajo no era una tarea del ciudadano quien se dedicó especialmente a los asuntos políticos y negocios propios del estado; que el trabajo relativo a la producción lo realizaba los esclavos que no gozaban de reales derechos civiles o políticos.

Por lo que toca al tipo de conciliación en Grecia "...Estaba regulada por la ley teniendo los teste montes el encargo de examinar los hechos motivo del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias."¹

Es claro que la conciliación tenía que ser provocada por una tercera persona ajena al litigio, quien de convencer a las partes en conflicto para llegar a un arreglo equitativo y justo.

¹ PALLARRES, Eduardo. *Diccionario de derecho procesal civil*. Décimo—cuarta edición. Porrúa, México, 1981, p. 167.

Roma

Particularmente en la Edad Media las cuestiones relativas al trabajo fueron eminentemente de carácter cristiano, debido a que en esa época la relación de trabajo que existía entre maestros, compañeros era de mucha armonía.

El contrato de aprendizaje consistía en que el maestro tenía la obligación de enseñar el oficio que poseía al aprendiz el cual debía obediencia y respecto al instructor, ya que por el hecho de vivir a su lado el maestro adquiría potestad que le otorgaba el derecho de castigar, y por lo que se refiere a la relación que existía entre el maestro y el compañero era de un contrato de trabajo donde el segundo recibía inmediatamente después de prestar su servicio un salario.

Antes de abordar el tema de la conciliación en el derecho Romano precisaremos sobre otros aspectos de carácter laboral.

La industria familiar, constituyó una de las principales bases para la solución de los problemas económicos porque se producía y consumía en grandes escalas, por otro lado, Roma tenía una población un tanto industriosa, es decir, se dedicó en gran parte a la empresa, constituida principalmente por los artesanos, quienes se agrupaban en colegios, asociaciones de artesanos fabricaban ropa y armas para el ejército, y por ese motivo destacaron más, puesto que después se convirtió en una profesión obligatoria con un carácter hereditario.

Los colegios de artesanos fueron constituidos únicamente y en forma exclusiva por los trabajadores y con posterioridades cortas, a partir de su inicio se admitió en su seno a los trabajadores, para que finalmente existieran hombres libres, libretos esclavos y mujeres a los que sólo se condicionaba a ejercer la profesión.

Sin embargo en Roma no todo el trabajo fue producto de los esclavos o artesanos porque en esa época algunos artesanos, considerados hombres libres,

prestaban su servicio contractualmente agrupándose en corporaciones y por esa situación, los juristas Romanos hicieron una distinción al considerar el trabajo libre prestado contractualmente como una forma de arrendamiento. Se hablaba de *locatio conductio operis* y de la *locatio conductio operarum*, esta distinción consistía en que el dueño de algún esclavo permitía que otra persona utilizara los servicios de su esclavo, por lo que ocurría algo parecido al arrendamiento de cosas.

El objeto del arrendamiento en la *locatio conductio operarum*, o arrendamiento de servicios, es el trabajo mismo y el *locatio conductio operis*, o arrendamiento de obra, el objeto era la obra por realizar.

Las finalidades primordiales de las corporaciones eran de defender los precios de los productos para suprimir la competencia, impidiendo el trabajo a quienes no formaban parte de la corporación, por lo que el ingreso a ellas era muy difícil.

El trabajo de las corporaciones o gremios se consideraba trabajo urbano y aseguraba la formación profesional por medio del aprendizaje, por eso en las corporaciones había maestros, compañeros y aprendices jerárquicamente hablando.

Por lo que hace a la conciliación, en Roma no se encontraba regulada en la ley, pero no obstante la Ley de las Doce Tablas respetaba la avenencia o el arreglo a que hubiese llegado las partes en conflicto.

Asimismo, el propio Cicerón aclamaba la conciliación basada en el aborrecimiento o desprecio que debía tenerse a los conflictos dándole el carácter de un acto de liberalidad digno de elogio.

También se acostumbraba a que en las fiestas hechas en honor a Julio César se reunían los súbditos para someter sus diferencias y terminarlas amigablemente, situación que posee características de la conciliación propiamente dicha, ya que de esta forma ponían fin a sus conflictos de cualquier naturaleza.

Cristianismo

La conciliación es muy importante en el Cristianismo, ya que con su aparición nace la creencia de la existencia de un solo Dios para resolver los problemas de todos los hombres quienes tenían la responsabilidad quizá de carácter moral para con él.

En el Cristianismo, el alma de todos los seres humanos que creyeron en Dios representaba una creación divina y eterna.

En la etapa del oficialmente denominado Cristianismo por los creyentes, se decía que todas las leyes que gobernaban al mundo moral proceden de Dios, por lo que todos los hombres en caso de conflicto deben obedecer primero las leyes de Dios que las leyes del estado para salvar su alma.

Hasta entonces la conducta del hombre era regulada en forma total por el Estado, pero con la aparición del Cristianismo surge una cualidad que culmina con la frase dar al César lo que es del César y a Dios lo que es de Dios.

Remontándonos a los orígenes del derecho del trabajo, observamos que tiene como antecedente indiscutible el abuso que existió del hombre por el hombre mismo, es decir, el aprovechamiento del poderoso sobre el débil. Hasta que finalmente con el tratado de Versalles de 1919 reprueba los abusos existentes entre el hombre por el hombre mismo rompiendo las barreras nacionales, para internacionalizarse así de esa forma la aplicación de las normas de carácter laboral a toda la clase trabajadora.

Particularmente el criterio seguido por el Cristianismo, trae como consecuencia la aparición de la doctrina social de la iglesia católica, destacando en dicha doctrina tres encíclicas papales que son: La Rerum Novarum, la Cuadragésima Anno y la Mater et Magistra.

"La encíclica Rerum Novarum, creada por León XIII en el año de 1891 trató de echar por tierra la idea de dejar al libre juego de la voluntad divina, la fijación de las condiciones de trabajo, afirmando con mucha razón que entre el hombre débil y el fuerte la libertad oprime y la Ley Libera. Por ese motivo no es posible dejar a la autonomía de la voluntad y fijación de las condiciones de trabajo, afirmando con mucha verdad que es porque el obrero por su natural debilidad queda obligado a aceptárselas por necesidad, aunque esas condiciones fueran inhumanas para de esa forma poder sobrevivir y no morir de hambre."²

Es preciso establecer que en esta encíclica papal, no se hable de la conciliación porque en esa época aun no existían procedimientos laborales debido a la situación que vivían los trabajadores, lo que si importa subrayar en el carácter de igualdad que se pretende entre patrones y la clase socialmente débil, es decir, la clase trabajadora.

"La encíclica papal Cuadragésima Anno, es creada en el año de 1892, es decir, un año después de la encíclica Rerum Novarum: trata de poner fin a una figura conocida con el nombre de mancherterismo que principalmente condenaba a los trabajadores a vivir en la pobreza sin la posibilidad de salir de ella."³

Uno de los principales de esta encíclica es que para que puedan prosperar las naciones en la economía es necesaria la participación en conjunto del capital y el trabajo, ya que pretende un trato digno a la clase trabajadora, para que en tales

² CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica*. Jus: México. 1976, p.16

³ *Ibidem*.

condiciones los mismos obreros sin algunas preocupaciones de carácter económico producirían más en beneficio de la sociedad.

Finalmente la encíclica hater el registra procura en términos generales lo que pretenden las dos encíclicas anteriores remarcándolas únicamente con la variante principalmente de aludir a el concepto de la subsidiaridad, es decir, que interfiere el estado en las relaciones obrero patronales respecto a la remuneración. Situaciones en las que El Cristianismo, en materia de trabajo a través de la iglesia mantenga la paz, básicamente lo mismo que en términos generales pretende la conciliación.

España

Hablando de la conciliación, en España, particularmente en la constitución de 1812 tratándose de la justicia administrativa en los asuntos que conocían los alcaldes, se debía intentar la conciliación entre las partes estando en presencia de dos hombres buenos.

“La conciliación fue relegada como permanente en el siglo XVIII y en el XIX, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos y adaptándose distintos sistemas pues mientras en unos países, como Francia y España, se declaró obligatorio el intentarla o no. En general, la conciliación se encomendó al juez; pero mientras en unas legislaciones, como en Alemania, este juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otros como en Francia y España fue un juez distinto, Por lo que a España se refiere, se introdujo la conciliación, con carácter permanente y necesario y como previa para entablar cualquier juicio, por la Constitución de 1812.”⁴

⁴ PALLARES, Eduardo. Ob. Cit. p 168.

El Régimen Español fue de los primeros en consignar la figura conciliatoria de manera obligatoria para solucionar los conflictos previamente a la existencia de un juguete.

Respecto a la legislación Española existen actos preparatorios no procesales y son aquellos que se realizan fuera de la magistratura de trabajo, entre los que se encuentra la conciliación pero de carácter sindical.

La conciliación sindical, en los conflictos laborales como trámite previo y obligatorio a la intervención de la magistratura, tratándose única y exclusivamente de los despidos injustificados se debe agotar, es decir, en estos casos se exhorta a las partes en conflicto específicamente en los despidos para que pongan fin a sus diferencias, ya sea reinstalando o liquidando justamente estado de común acuerdo las partes.

Existe una conciliación sindical que puede ser jurisdiccional, únicamente si su ejecución ha sido presentada ante la magistratura como vía de apremio.

En los casos en que no se hubiese verificado la conciliación, el magistrado queda obligado a remitir la demanda a una central denominada central nacional socialista para que de ahí se continúe con el juicio señalado un término prudente para intentar la conciliación.

La conciliación es considerada como una forma de equidad, porque incluso es una figura preventiva por adelante a las propias exigencias que se presentan en la realidad.

Para que la figura de la conciliación sindical adquiere una fuerza ejecutiva, necesariamente requiere ser ratificada por ambas partes ante la presencia indispensable del magistrado en turno, porque de lo contrario carecerá de todo valor y eficacia, es decir que es un requisito indispensable para que la conciliación tenga valor jurídico.

En España al igual que actualmente en México, el acto conciliatorio debe quedar plasmado en un convenio que se llevará a cabo ante el magistrado con los mismos trámites que los de cualquier ejecución de sentencia.

1.1. ANTES DE LA CONQUISTA

El derecho mexicano del trabajo como una de las luchas populares que reivindica no sólo el respeto de los derechos individuales y políticos, sino la estructuración del orden económico y social preferentemente basado en una idea de justicia en general de un pueblo trabajador. Nuestro desarrollo en la historia mexicana ha obedecido a un principio lógico y continuado de luchas que permiten elaborar los grandes momentos en la vida nacional.

En la historia, los pueblos aztecas y mayas son de gran importancia aunque, lógicamente, no existe la conciliación porque aun no se habla de una relación de trabajo, pero consideramos necesario señalar las formas de trabajo que existían en esos pueblos.

Los aztecas tenían una cultivación muy avanzada, destacando su sistema de transporte, caminos, monumentos y la navegación. Todo consecuencia de un trabajo colectivo y muy organizado, realizado principalmente por los esclavos, aunque también existían actividades para los hombres libres, relativos a la agricultura y al comercio por lo general.

Los prisioneros de guerra eran conservados como esclavos. Los que realizaban actividades pesadas.

"Los mayas que se encontraban en las regiones de Tabasco y Yucatán, se rebelaron en contra de los nobles y los sacerdotes quienes les exigían mayor

producción: Sus actividades principales fueron la carpintería y la fabricación de ídolos utilizando para ellos herramientas primitivas.”⁵

Los posibles acontecimientos a que se han enfrentado los trabajadores conjuntamente con todo el pueblo mexicano a través de su historia como nación netamente soberana se han ido resolviendo con métodos propios, por lo que el proceso histórico constituye el anhelo para organizar las condiciones adecuadas para la presentación de un servicio en forma libre y justa.

Primero en la época de la colonia cuando fue conquistado México por los españoles, después en la época del Porfiriato y por último en la época de la regulación del trabajo, con el surgimiento de las leyes al respecto y la Carta Magna.

En el presente capítulo trataremos algunos aspectos referentes a la materia laboral, haciendo la aclaración que en estos periodos históricos no podemos encontrar la figura de la conciliación porque en esos tiempos no existían los derechos sociales protectores de la clase trabajadora, por lo que únicamente señalaremos prácticamente lo que ha sido la evolución de las luchas sociales que constituyen el antecedente básico de la garantías que en materia de seguridad social se contemplan en la Constitución de 1917, adecuados formalmente a la Ley Federal del Trabajo 1931.

1.2. ÉPOCA COLONIAL

El derecho mexicano del trabajo, en la época de La Colonia a partir del humanismo social en lo relativo a las Leyes de Indias que España legó a los pueblos de América como un movimiento legislativo protector de la clase trabajadora, tendientes a asegurar un trato de seres humanos, así como salvarlos de la esclavitud y de la servidumbre.

⁵ Cfr. CASTOREÑA J. Jesús. *Tratado de derecho obrero*. Jaris, México. 1974. p. 75.

“El derecho social arranca de las disposiciones o reglas complicadas en las famosas Leyes de Indias, para proteger a los aborígenes; normas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano. Este derecho social se inspiró en la generosidad de los reyes católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en mandamientos de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica. Eran hermosas letras muertas... El derecho social de la Colonia fue un gran intento de protección social que no llegó a la vida del hombre en América y que se conserva virgen en los viejos infolios, se le denomina derecho social por su intención, pues no se invoca este término.”⁶

Como lo señala el profesor Trueba Urbina desgraciadamente estas normas no se cumplieron, además de que sorprendieron por su contenido eminentemente social en el tiempo en que fueron creadas, por ocurrir en ellas la primera legislación protectora de una clase social como la clase trabajadora de esa época.

Las leyes de indias fueron dictadas desde España por la Reina Isabel la Católica y se consideraron generosas para los trabajadores, pues contemplaban muchos derechos para sus beneficios y también contemplaban sanción para los hacendados o patrones, sin embargo estas leyes a pesar de haber sido generosas para los peones, trabajadores, jornaleros, de aquel tiempo no se aplicaron por lo que vinieron a hacer letra muerta.

Uno de los motivos por los cuales las Leyes de Indias no se respetaron fue porque generalmente las tribus se desplazaban de un lugar a otro y por ese motivo los indios nunca se sometieron al servicio de los conquistadores.

El trabajo en la Colonia estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según el tipo de actividad. Por un lado de la ciudad, ejecutando principalmente por un conjunto de corporaciones, destacando la actividad artesanal. Por otro lado, los

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo derecho del trabajo*. Segunda edición, Porrúa, México 1972, p. 278.

estatutos de las corporaciones no abarcaban a los indios, a quienes también se prohibió establecer escuelas para practicar sus oficios. A las ordenanzas de las corporaciones se les conoció como ordenanzas de la ciudad de México.

Existía también otro régimen denominado mano de obra indígena que fue considerada la riqueza más grande de América, por lo que Los Reyes de España para proteger a los aborígenes realizaron las Leyes de Indias, constituyendo así un verdadero código regulador de la materia laboral.

Finalmente a pesar de la gran calidad humana emanada de lo consagrado en la Leyes de Indias fueron disposiciones que no funcionaron en la realidad, pues pese a que no igualan los derechos entre el amo y el indio, son más bien medidas de misericordia o concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y como consecuencia de ellos visto en otros campos de la vida social, económica y política, nunca fueron iguales los vencidos a los vencedores en cualquier campo.

La reglamentación de las Leyes de Indias en materia laboral, perdura hasta nuestros días ya que muchos de sus principios se encuentran plasmados en la legislación laboral, como lo relativo a la jornada de trabajo de ocho horas, los descansos semanales, séptimos días y la protección a la mujer embarazada, entre otros, etc.

1.3. ÉPOCA INDEPENDIENTE

En el movimiento de la insurgencia, como punto emancipador de la dependencia política establecida por los españoles, es también en el fondo el resultado de una lucha de clases.

La insurgencia en las cuestiones políticas las plantearon los criollos ilustrados por los ejércitos que alimentaron ese deseo, y lo forman las clases cansadas ya de la explotación de que había sido objeto por mucho tiempo.

Este movimiento pretendía la libertad y la justicia, el principal precursor de la libertad y de la dignidad en materia de trabajo fue Miguel Hidalgo y Costilla... "Son por ello de gran significación varios de los decretos que publicó y que podemos sintetizar de la manera siguiente: I — Decreto aboliendo la esclavitud sentando las bases para los dueños de los esclavos les otorgan a estos la libertad. II — Decreto agrario por el cual disponía que las tierras ociosas se entregaran a los medieros..."⁷

"La originaria protección de los derechos de los mexicanos del ciudadano y del jornalero se encuentran en la proclama libertaria del padre de nuestra patria, el cura Miguel Hidalgo y Costilla "el primer socialista de México, y en el mensaje de Don José María Moles y Pavón, otro de los padres de la independencia se asumió el Título de "Siervo de la Nación", en que reclamaba aumento del jornal y vida humana para los jornaleros; principios que se escribieron en el supremo código de la insurgencia; La Constitución de Apatzingan de 1814, primer estatuto fundamental mexicano, aun cuando no tuvo efectos prácticos".⁸

El sentido social de la independencia nos da una idea muy clara de lo significativa que fue para México la independencia. No obstante la desviación que

⁷ FLORES GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno. *Nociones de derecho positivo mexicano*. Vigésimo tercera edición, Porrúa, México, 1984, p. 21.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 140.

se produce en el movimiento de Independencia hasta su consumación, trató de sacar provecho la clase privilegiada, pero las ideas de Morelos e Hidalgo se infiltraron en el liberalismo mexicano que no dejó de preocuparse de las cuestiones sociales.

Las leyes de indias sirvieron de antecedente para la creación de las leyes de trabajo en los estados, más tarde para la creación de la ley del trabajo de 1931, y la Constitución de 1917 ya que retomaron algunos datos de las mismas relacionadas con las prestaciones y demás de los trabajadores.

En 1814 México marca un papel muy importante y a su vez relevante en materia de trabajo en este siglo fue en términos muy generales, así como grandes expositores que aportaron grandes avances en esta materia tal como Ponciano Arriaga ante el constituyente de 1856-57 al plantear la posibilidad de una Constitución social netamente pues manifiesta al congreso constitucionalista que las leyes del país no habían hecho nada por la clase económica débil.

Lo anterior obedecía a que los pobres trabajadores como los artesanos y los trabajadores del campo no tenían los elementos necesarios para desempeñar sus respectivas labores, pues lo que necesitaban para poder hacerlo era capital y las materias primas que se encontraban en un cien por ciento en manos de unos cuantos por los grandes monopolios.

Por otra parte los trabajadores luchaban prácticamente con las competencias totalmente invencibles como lo eran las maquinarias, propiedad de los grandes capitalistas y por ende una vez más fueron tratados los trabajadores como seres inferiores que no podían incluso dar un adecuado mantenimiento o sostén de la familia.

En otro de los actos destacados de Ponciano Arriaga destaca el derecho de propiedad, así como el impulso que pretendió darle a la reforma agraria. es decir, aporó otras ideas de justicia social.

En virtud de que durante primera mitad del siglo XIX continuó aplicándose el viejo Código Español, con Benito Juárez en 1870, se expidió el primer Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales, mismo que en su libro III se refería del trabajo doméstico y a los servicios por jornal, disposiciones que resultaría sumamente detallado resumir, pero baste señalar que acusaban un propósito proteccionista a favor de los patrones, pues dejaban a su entera voluntad la terminación del contrato sin tener alguna responsabilidad.⁹

La segunda mitad del siglo XIX es la que precisamente con el auge económico que vivía el país con las mismas, la industria y el campo, lo que trajo consigo la explotación despiadada del hombre en beneficio de la riqueza, puesto que trabajan en exceso por un salario miserable que no alcanzaba para nada.

Lo anterior, aunado a las pésimas condiciones insalubres de los lugares donde prestaban sus servicios, así como carentes de toda seguridad, fue lo que origino descontento entre la clase trabajadora surgiendo así los primeros conflictos de trabajadores y patrones, ya que los primeros al sentirse explotados y desprotegidos se agruparon para defender sus intereses.

Finalmente para concluir los breves acontecimientos de las situaciones laborales en el siglo XIX, precisaremos que la tesis sustentada por los civilistas al realizar el Código Civil de 1870, principalmente por respecto a la dignidad humana, particularmente a la persona de los trabajadores se omitió encuadrar a las relaciones laborales dentro del contrato de arrendamiento.

⁹ DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo. T. 3 cuarta edición. Porrúa, México, 1981, p. 131.

También es pertinente señalar que existió un gran error al dejar a la libre voluntad de los patrones la terminación de las relaciones de trabajo, dejando a la clase trabajadora sin defensa por no contar con los medios económicos ni jurídicos para defenderse.

Resulta pues, evidente que la conciliación como tema de la presente investigación, no tiene antecedentes precisos dentro de la Colonia, la Insurgencia y el Siglo XIX, en virtud de que tiene su origen en pleno XX.

Las causas principales por la conciliación no estuvo presente en las etapas históricas mencionadas, fueron las situaciones tan deplorables en que vivía la clase trabajadora, precisamente por que eran seres humanos débiles en los aspectos sociales, políticos y económicos, por tal motivo no se habla de alguna relación de trabajo propiamente dicha que pudiera dar lugar a un juicio laboral.

"Los restablece en estas épocas históricas es que a poco a poco los seres humanos fueron considerados como personas propiamente entendiéndose como tal a todo ser real considerando como capaz de ser sujeto activo o pasivo de un derecho, es decir, que será capaz de tener derechos y obligaciones." ¹⁰

Las situaciones históricas son relevantes por que son en esencia lo que sirve como presupuesto necesario o indispensable para determinar las causas fundamentales que se tomaron en cuenta para la realización muy acertada de un conjunto de normas protectoras de la clase que significa el sustento de la economía como lo son los trabajadores.

Pensamos pues que la conciliación, sobre todo en materia laboral, constituye el mejor de los frutos de las luchas que con el paso del tiempo se han sustentado entre dos clases totalmente diferentes. Finalmente es pertinente recalcar que la conciliación en materia del derecho del trabajo, lógicamente nació

¹⁰ BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y Beatriz Bravo Valdez. *Primer curso de derecho romano*. Undécima edición, Pax., México 1984.

a la par con el procedimiento laboral, y por tal motivo su origen es como a quedado completamente detallado.

1.4 ÉPOCA ACTUAL

Después del movimiento de Independencia y de la guerra intervencionista francesa y el triunfo de los liberales sobre los conservadores así como de la entrada de Benito Juárez García a la Ciudad de México el 11 de enero de 1861, y habiendo vencido a los generales Marques y Miramontes, y el 11 de julio de 1861 el Segundo Congreso Constituyente le da el rango al Licenciado Juárez de Presidente Constitucional, y durante su periodo promulgó el 13 de diciembre de 1870 el 1er Código Civil para el Distrito y territorios Federales, el cual contenía respecto a lo que se llamaría relaciones laborales contenidas en dos capítulos 1º y 2º del Título Décimo Tercero del libro III. Posteriormente se preparan las condiciones para la Revolución Mexicana de 1910.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí, convocando al pueblo a restablecer la Constitución y a la introducción del principio de no reelección.

El problema del Plan de Ayutla de 1911, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, que prácticamente ya no era del General Porfirio Díaz, sino de la burguesía y del grupo llamado de los científicos.

Durante el Gobierno de Madero no introducen ninguna reforma social, sino que inclusive poniendo de manifiesto el carácter burgués de su ideología al deprimir, y atacar a través de la prensa al movimiento obrero que insipientemente intenta agruparse en la "casa del obrero". Por lo que con esto se defraudaron las esperanzas de los campesinos y trabajadores motivando a la rebelión de Emiliano Zapata con la nueva bandera de la Revolución; "Tierra y Libertad".

El 19 de Febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos.

El Plan de Guadalupe, en él, el ejército del pueblo se llamó Constitucionalista, nombre que adoptó después del movimiento revolucionario, de él nació la nueva Constitución de 1917.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917

Nació la Declaración de Derechos Sociales, como un grito de rebelión de los hombres que sufrían las injusticias en el campo, minas, talleres, etc. Fue éste grito el que brotó en la guerra de Independencia, así como en los campos de batalla de la guerra de reforma.

El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el transmisor de un mundo nuevo, en el cual se considera al hombre como persona digna de pertenecer a la vida social.

El 15 de Julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder dando el triunfo a la Revolución, casi inmediatamente, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo y así el 8 de Agosto de 1914 en Aguascalientes se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier deducción al salario, el 15 de Septiembre en San Luis Potosí se expidió un decreto fijando el salario mínimo, cuatro días después se fija en Tabasco los salarios mínimos, la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelan las deudas de los campesinos.

En Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio así como las vacaciones, el siete de octubre en Veracruz. Aguirre Berlanga decreta la primer ley del trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituida por el del 28 de diciembre de 1915, jornada de

trabajo de 9 horas, se prohíbe el trabajo a menores de 9 años, salarios mínimos en campo y la ciudad, protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz el 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo del Estado y un año más tarde promulgó la primera ley de asociación profesional de la República. en el mismo año de 1916, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico de Yucatán, expidiendo las leyes que se conocen como las cinco hermanas dentro de las cuales ésta ley del trabajo declara algunos de los principios que más tarde se integrarían al artículo 123 Constitucional.

Las normas contenidas en la ley, sirven para facilitar la acción de los trabajadores en su lucha con los empresarios.

La ley reglamentó las Instituciones Colectivas, Asociaciones contra Colectivos y Huelgas, así como también comprende las bases de derecho individual del trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salarios mínimos, trabajo de las mujeres y de los menores de edad, reglas sobre higiene y seguridad ante la fuente de trabajo, también esta ley creó las juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados de conocer de asuntos de materia de trabajo tanto individuales como colectivos. En diciembre de 1916 los Diputados de Veracruz y Yucatán propusieron normas a favor de los trabajadores, incluyó en él, que la jornada de trabajo sería de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños.

En el discurso de Victoria está la idea principal del artículo 123. La Constitución deberá señalar bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran leyes laborales.

En su dictamen, la comisión conservó la mayor parte del texto original, modificó algunas disposiciones y adicionó otras, propuso algunas fracciones nuevas. Después de una pequeña discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

Por lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su preámbulo del Artículo 123 contenía lo siguiente:

Título sexto.

Del trabajo y de la prevención social.

Artículo 123. El Congreso de la Unión y de la Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Por lo que las entidades federativas procedieron a legislar en esta materia y expidieron leyes las cuales citaremos:

Ley del Trabajo de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918, que no únicamente era la primera de la República sino que también la primera de nuestro continente; esta se completa con la ley del 18 de junio de 1924 y sirvió como precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley del Trabajo de Veracruz, produce grandes beneficios: se reconoce la libertad sindical y el derecho de huelga, ayudó a desarrollarse el movimiento obrero, condiciones de trabajo, disposiciones sobre el salario y contribuyó al mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres.

Las leyes de Yucatan expedida el 2 de octubre de 1918 imita a la ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y la reglamentación de los

convenios industriales, y posteriormente en este mismo Estado se expide el 16 de septiembre de 1926 la ley de Álvaro Torres Díaz la cual modifica sensiblemente la ley anterior tanto en materia sindical como en materia de huelga respecto de la primera sólo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos, los organismos adheridos a la "Liga central de resistencia del partido Socialista del Sureste". Con relación a la segunda se establece un arbitraje previo y obligatorio, que hacía nugatorio el derecho de huelga.

Posteriormente y continuando con la historia del movimiento obrero y del derecho del trabajo en nuestro país, se llegó al 6 de Septiembre de 1929, día en que se publicó en el diario oficial la primera reforma del artículo 123, en su parte preámbular así como la fracción XIX de la Ley Suprema de la Nación, se tuvo por objeto federalizar la legislación laboral quedando de igual manera reformada el artículo 73 fracción X.

Poco después el Presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue rechazado.

Por lo que el 18 de agosto de 1931 fue promulgado por el Presidente Pascual Ortiz Rubio la Ley Federal del Trabajo del citado año.

Y el primero de mayo de 1970 a iniciativa presidencial del Lic. Gustavo Díaz Ordaz se promulgó la Nueva Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO 2

CONCEPTOS GENERALES

Es importante recordar que el capitalismo creó un moderno sistema de explotación del hombre por el hombre que dio origen a una inmensa clase social llamada proletariado o clase asalariada, constituida por la gran mayoría de miembros que forman la sociedad.

Generalmente, la clase asalariada carece de medios de producción distintos a su trabajo personal que se traduce en su principal fuente de vida cuando se transforma en salario.

Por ese motivo, nace así como un intento de solución a los problemas sociales un nuevo derecho de trabajo que se inspira en acontecimientos históricos vividos por el trabajador.

En el presente capítulo hablaremos de aspectos fundamentales que de una u otra forma se relacionan con los beneficios de la conciliación, tema central de la presente investigación. Tocaremos los conceptos de conciliación, trabajador, patrón, empresa, relación de trabajo, contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo, contrato ley, conflicto de trabajo y su clasificación legal, huelga por considerar que son necesarias dichas figuras para la existencia de un juicio laboral que permita el nacimiento de la conciliación y sus beneficios como medio de solución del problema existente con motivo o en el trabajo.

Principalmente conviene recordar que la palabra trabajo proviene del latín trabs-trabis que significa traba, debido a que todo trabajo requiere necesariamente, de un esfuerzo, por otra parte existe un criterio aún mas acertado sobre la raíz etimológica de la palabra trabajo, la cual señala que proviene del

verbo laborare cuyo significado es labrar, es decir, todo lo referente al arado o trabajo del campo.

Esta última denominación parece más acertada, en este sentido que de ella se desprende lo que constituye la esencia misma de la palabra trabajo, ya que a cambio de la prestación de un servicio que requiere necesariamente de un esfuerzo personal se recibe un salario como pago.

Sobre el análisis concreto de lo que significa en términos generales el derecho del trabajo, es necesario recalcar que a través de la historia ha existido el problema para determinar cual es la denominación más acertada para esta disciplina, y aunque son muchas y muy variadas, en el presente capítulo solo las enunciaremos.

En primer lugar, señalaremos uno de los conceptos que se le dieron a esta disciplina, misma que primeramente se llamó legislación industrial... "Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia: Este es su principal atributo: Su origen se explica por la época en que surgió: Ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y consecuentemente el malestar obrero".¹¹ Esta denominación la emplearon algunos juristas franceses (Paul Pic, Capitant y Cuche entre otros).

Esta denominación resulta ser inadecuada aunque sin bien es cierto que apareció en una época en la cual estaba en su apogeo la industrialización, es muy limitativo por abarcar únicamente a los trabajadores de la industria.

Otras denominaciones que se le dieron a esta disciplina fue derecho social, derecho obrero y derecho laboral entre otras, hasta que se le dio el nombre más adecuado a esta disciplina el cual fue el derecho del trabajo.

¹¹ DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del trabajo I*. Porrúa, México, 1985, p. 9 – 10

El profesor Néstor de Buen lo define así: "Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."¹²

La presente definición, contiene todos los elementos de carácter social que tutela el derecho del trabajo como lo son: La prestación de un trabajo personal, subordinado a través de una remuneración, situaciones que necesariamente deben ser reguladas y protegidas por una rama del nuevo derecho para que así se de un estricto cumplimiento a la función social que pretende.

Una vez presentada una visión panorámica de los conceptos de trabajo y derecho del trabajo, como raíces principales de la presente investigación; trataremos a continuación los conceptos generales señalados:

2.1. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN

Para iniciar el presente capítulo hablaremos de la conciliación considerándola en términos generales como un medio de solución a las diferencias existentes entre el capital y la clase económica débil.

Existen diferentes tipos de solución a los conflictos de trabajo que pueden ser de diferentes matices, es decir, puede ser una solución directa entre las partes, o bien a través de un tercero.

La conciliación es un medio de solución de los conflictos en forma directa por las partes, aunque las autoridades laborales exhorten a las partes a que lo hagan. Ya que lo único hecho por las mismas es vigilar que no se violen los

¹² Cfr. DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. p. 131

derechos de la clase trabajadora, resaltando que es una forma de solución pacífica.

Al iniciar las leyes revolucionarias, así como la vigencia del artículo 123 de nuestra Constitucional Política de los Estados Unidos Mexicanos, los conflictos laborales fueron dirimidos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje, implantándose la figura de la conciliación, cuya significación más importante que se le dio fue la de caracterizar y dar a los conflictos derivados de una relación de carácter laboral, la substitución de la voluntad de las partes por la de aquellas que intervenían en la conciliación y ejercían el Arbitraje para decidir imparcialmente un conflicto.

Por medio de la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes, lo que también se conoció como Auto composición y cuando la solución de un conflicto correspondía a un tercero se le denomina heterocomposición.

Respecto a la participación del Estado en la Conciliación "El Estado debe intervenir y no permanecer como mudo espectador de las contiendas entre particulares: de ahí que el carácter de orden público que se da a esta institución."¹³

Esta idea nos lleva a la conclusión que la conciliación puede ser directamente entre las partes, pero con la participación del Estado.

El profesor Eduardo Pallares define a la conciliación como "La avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito con otro."¹⁴

¹³ CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. *Derecho del trabajo*. T. I, Temis. Colombia 1961 p. 156.

¹⁴ PALLARES, Eduardo Ob. Cit. p. 167.

2.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR, Y PATRÓN

Antes de señalar el concepto de trabajador, conviene mencionar que para que exista esta figura, necesariamente debe haber un patrón, por que de otra forma estaríamos en presencia de alguna otra figura que no correspondería a la de un trabajador, generalmente los conceptos de patrón y trabajador nacen juntos a la vida jurídica.

En otro orden de ideas, es necesario precisar que la figura de trabajador es completamente necesaria para que se pueda dar una conciliación por lo consiguiente debe existir un conflicto de trabajo en el que intervenga tanto el patrón como el trabajador.

Por tal virtud a continuación hablaremos de una figura que es considerada la base de la producción por ser la persona que mediante la fuerza física o intelectual realiza una actividad y por ese motivo representa el sustento de la sociedad, es decir, el trabajador.

Históricamente para lograr una total humanización el derecho del trabajo pretende en términos generales, que las cosas sean simplemente objetos y el hombre como ser humano que es, debe contar con un mínimo de derechos y por esa razón los derechos individuales del hombre como persona trabajadora están consagrados en nuestra Carta Magna motivo por el cual debemos considerar el derecho del trabajo y de la previsión social como aquella institución que libera al hombre trabajador del yugo capitalista y de esa manera lo eleva a la categoría de persona.

La idea de trabajador es muy amplia puesto que encuadra a todas aquellas personas que prestan sus servicios mediante la fuerza de su trabajo a otra, con el transcurso del tiempo, al concepto de trabajador se le ha considerado de diferentes formas que son obrero, asalariados, operario, jornalero, empleado, etc.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º lo define así trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Conviene destacar alguna de las características que se desprenden del concepto anterior, como lo relativo a la subordinación entendiéndose como tal la relación de mando y obediencia del inferior al superior, es decir, del trabajador al patrón. Otra de las características es la situación de que únicamente podrá ser esta figura una persona física y nunca una persona moral, por otra parte el servicio lo prestara la primera a la segunda en todos los casos, debiendo ser el servicio en forma personal y subordinado, es decir, estar bajo la supervisión y dirección sea del patrón o de su representante

Patrón

Antes de precisar sobre el concepto de patrón contemplado por la Ley Federal del Trabajo, es pertinente mencionar que el derecho mexicano del trabajo y de la previsión social como disciplina eminentemente práctica, nació para satisfacer necesidades humanas, y por tal motivo tiene como fundamento primordial cubrir las necesidades vitales del trabajador, de ahí podemos señalar que siendo el patrón la persona que mediante una relación de carácter laboral permite que los trabajadores que prestan sus servicios para beneficio de él puedan cubrir sus necesidades actuales con el salario que reciban y así aspirar a una vida mejor.

Considerar a la figura del patrón en el presente capítulo, gira en torno a que para que surja la conciliación debe existir previamente un conflicto laboral derivado

de un servicio prestado en el que necesariamente intervenga tanto el patrón como el trabajador.

Como patrón se le reconoce a la persona que recibe los servicios de otra, generalmente esa es la idea que sobre el concepto de patrón se tiene, asimismo con el paso del tiempo se le ha considerado de diferentes formas tales como: empleador, empresario, locatario, acreedor del trabajo, patrono, etc. pero los conceptos más utilizados son los de empresario y patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo respecto del concepto de patrón señala "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Del concepto señalado en la Ley, se desprende que necesariamente debe de existir previamente una relación de trabajo, asimismo existen dos elementos básicos a señalar, el primero es que el patrón puede ser una persona física o bien puede ser una persona moral, y el segundo elemento consiste en que dicha persona es quien recibe los servicios del trabajador.

Respecto al concepto de patrón el maestro Néstor de Buen señala "...Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución."¹⁵

La idea que de patrón señala el profesor Néstor de Buen, es muy precisa debido a que se inspira en todos aquellos básicos del derecho del trabajo y de la previsión social como lo son: la relación de trabajo, trabajo y salario. Situaciones que deben recalcarse por constituir el mínimo de derecho a los que tiene acceso todo ser humano por el solo hecho de existir.

¹⁵ DE BUEN L. Néstor. Op. Cit., p. 453.

2.3. EMPRESA

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no se refirió directamente a los conceptos de empresa y establecimiento, únicamente los menciona en sus artículos 233, hablaba del sindicalismo de empresa, el artículo 46, prevenía que en el contrato colectivo debían señalarse la o las empresas a las que fuera aplicarse y el título sobre la huelga se refería a la mayoría de trabajadores de la empresa como requisito para la procedencia del movimiento.

Por la que la Ley Federal del Trabajo de 1970, define en su artículo 16, como empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Y como establecimiento la unidad técnica que como sucursal agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Mario de la Cueva manifiesta que "...la distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo: los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal es el caso de los fondos mineros de una misma empresa; es asimismo posible que en algún establecimiento surja un conflicto que origine una huelga, la que no necesariamente afectará a las demás; en los términos de la nueva Ley es posible la celebración de contratos colectivos de establecimiento, lo que se explica por la distinta ubicación y por la diferencia de elementos de trabajo y de los costos de la vida".¹⁶

La distinción entre empresa y establecimiento esta plenamente establecida en el artículo 16, de la Ley Federal del Trabajo, ya que la empresa es la unidad económica de producción. Y el establecimiento es la sucursal de esa misma empresa.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Tomo I, Ed. Porrúa, México 2001, p. 170.

Por primera vez se define en la Legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Que generalmente se había aceptado como ideas sinónimas pero ahora se hace una distinción y definición que posiblemente no es muy técnica, pero si sirve para diferenciar entre una y otra figura, ya con anteriormente conceptualizada.

2.4. RELACIÓN DE TRABAJO

Antes de abordar el tema de la relación de trabajo es preciso destacar la importancia que tiene o pueda tener cuando surja un conflicto de trabajo, ya que de éste último depende la existencia de la conciliación y sus beneficios, figura que nos ocupa en la presente investigación.

Existen muchos y muy variadas opiniones en torno a la relación de trabajo, pero generalmente todos coinciden en que esta se da con la simple prestación de un servicio, es decir, nace en el preciso momento en que el trabajador tiene contacto físico o intelectual de manera directa con el servicio para el cual fue contratado.

Creemos conveniente señalar el descontrol que existe en lo relativo a la relación de trabajo para determinar el momento en que nace, en virtud de que algunos tratadistas que la relación de trabajo surge con el contrato de trabajo y otros compartimos la idea que nace con la prestación del servicio, al respecto el maestro José Dávalos Morales dice "...Basta con que se preste el servicio, para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tacito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral".¹⁷

¹⁷ DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 105.

En relación a lo anterior, es pertinente mencionar que precisamente la relación de trabajo nace con la prestación del servicio, ya que el diccionario de la real lengua española señala que relación significa conexión, es decir enlace directo con una cosa y en el caso que nos ocupa sería la prestación de servicios.

Ahora bien, la propia Ley Federal del Trabajo señala que la inexistencia de un contrato de trabajo es imputable al patrón, es decir, el patrón queda obligado a celebrar un contrato de trabajo pero en el supuesto caso de que no lo haga sería responsabilidad de él, y la relación de trabajo pueda existir con la simple prestación del servicio.

Por otra parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo define a la relación de trabajo de la siguiente manera; se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Si bien es cierto que el concepto de relación de trabajo contenido en la ley, no es muy claro, creemos que si contiene la idea señalada líneas anteriores, es decir la relación nace con la simple prestación del servicio puesto que en esencia a eso se refiere al mencionar "la prestación de un trabajo".

Conviene dejar claro lo relativo a que necesariamente para que exista un juicio laboral, y de tal suerte pueda presentarse la conciliación como medio de solución al problema que pudiera presentarse, debe previamente existir una relación de trabajo cuyo origen sea un contrato de trabajo entre un patrón y un trabajador, por eso trataremos a continuación lo relativo a esta figura de manera general.

2.5. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El concepto de contrato de trabajo es muy amplio y diverso, dichas definiciones tratan de establecer los elementos constitutivos del contrato, por citar algunas:

1. Cardoso Olivera (Tratado de Direito Comercial Brasileño, pág. 438). El contrato de trabajo representa la relación jurídica establecida entre persona que, con fin determinado, presta su propio servicio material o intelectual, la otra que de ella se aprovecha o se saca ventaja o utilidad.

2. Cabanellas Guillermo (Tratado del Derecho Laboral, Tomo 2, pág. 41). Es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicio privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servicios, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene los beneficios.

3. De la Cueva Mario (Derecho Mexicano, Tomo I, pág. 404). Es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

4. Deufemia Nozione (General) Sul, Contrato Individuale di Lavoro, Tomo 1, pag. 86). El contrato individual de trabajo es un contrato de derecho privado, por el cual una se obliga, mediante una compensación a prestaciones de trabajo al servicio de otro.

5. Ramírez Gronda (El Contrato de Trabajo, pag. 198) Es una convención por el cual unas personas (trabajador, empleado, obrero); pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de

trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada a cambio de una remuneración.

6. García Oviedo (Derecho Social, pág. 105) Es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo fijación del tiempo fijo sin fijación del tiempo mediante una remuneración llamada salario.

7. Ruggiero (Instituciones de Derecho Civil, pág. 486) Es aquel en cuya virtud una persona (obrero, trabajador, asalariado) se obliga respecto a otra, (patrón, empresario, principal) a emplear en servicio de esta a su propia energía de trabajo, y a su vez se obliga a pagar a aquella una retribución (merced, salario, honorarios) proporcional al tiempo o la cantidad de trabajo producido.

Se ha escrito mucho al tratar de definir el concepto de Contrato Individual de Trabajo, por lo que la misma Ley Federal de Trabajo establece en su artículo 20, párrafo segundo un concepto que a la letra dice:

"Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

El concepto de relación de trabajo es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la cause que le dio origen.

Como se estableció con anterioridad "La relación de trabajo es una situación jurídica entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, esta bajo la protección de la legislación laboral a menos que el patrón demuestre lo contrario. De esta forma es como se arroja la carga de la prueba al patrón, ya

que puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral, baste con que exista el elemento subordinación.

"Artículo 21 de la Ley federal del Trabajo.

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe".

Entre la relación y el contrato, como dice Cabanella, vuelve al escenario las tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que es precisamente la relación de trabajo que generalmente es originada por un contrato, y sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios.

Entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo con figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

Cabe hacer mención que la relación laboral y el contrato individual producen los mismos efectos como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, párrafo 3° "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero producen los mismos efectos."

Este concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de esta ley, ya que en los términos del artículo 26 Ley Federal del Trabajo es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato por escrito.

Por lo antes mencionado, el contrato de trabajo se diferencia de la relación laboral por que en el contrato hay nexo jurídico o de hecho. El contrato de trabajo

establece deberes y obligaciones de las partes, mientras que en la relación laboral lo que interesa es la prestación de trabajo por el trabajador. El contrato de trabajo da nacimiento a normas jurídicas y la relación laboral origina situaciones de hecho, que eventualmente pueden estar regidas por normas legales.

En casi todos los contratos de trabajo hay relación de trabajo, pero en cambio en toda relación de trabajo no hay obligadamente contrato de trabajo. El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato realidad, puesto que existe en las condiciones reales de prestación de servicios, independientemente de lo que se hubiera practicando, con la limitación, que no esta por demás hacer, de que esas condiciones no podrán reducir los privilegios que contengan en la ley, en el convenio o en el contrato colectivo.

Cabanellas expone su opinión, después de un análisis detenido de la evolución y de la doctrina, diciendo que:

"A través de los órganos de valoración expresada (las ordenes valorativas) que se conceden a la relación de trabajo, son:

a. Como contrato cuyo momento de ejecución representa el nexo o vinculo existente entre el que presta el servicio y aquel a quien se le presta;

b. Como vinculo de orden especial, pero siempre de origen contractual o cuasi contractual, entre trabajadores y empresarios, con relaciones de dependencia y consideraciones privativas de la situación de carácter laboral;

c. Como cuasicontratos innominados o imposiciones legales; aparece siempre con el consentimiento, por lo menos de una de las partes, no ha sido expresado en forma, pero se admite como tácito o presunto; no se destruye así, por lo excepcional de las situaciones, que el vinculo contractual siga siendo el normal origen de toda relación de trabajo;

d. Como absoluta imposición legal, siempre que el vínculo jurídico emane de una coacción proveniente en un acto administrativo; su valor resulta idéntico al de una contribución forzosa."

Puede afirmarse, en conclusión, que el vínculo contractual, como el consentimiento que lo acompaña, procede y sigue, continua siendo la fuente principal del Derecho Laboral; y que la relación de trabajo no lo substituye ni lo eclipsa; a lo mas se le agrega y lo robustece.

Según lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo menciona "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

En esta Ley se establece que el contrato de trabajo puede tener cualquier denominación, al respecto explicaremos de manera muy general algunas teorías creadas por los civilistas.

Teoría del contrato de arrendamiento. Existe un criterio para determinar que el contrato de arrendamiento es aquel por medio del cual una persona llamada arrendador se obliga a conceder el uso o goce de un bien en forma temporal a otra persona llamada arrendatario, el cual se obliga a pagar por ello un precio cierto que generalmente es un dinero.

En materia de derecho del trabajo se afirmaba que lo que se arrendaba era la fuerza de trabajo, pero los argumento principales para desechar esta teoría consisten en señalar que la esencia del contrato de arrendamiento es que la cosa o bien arrendado debe regresar al dueño una vez terminado el contrato, cosa que no sucede con el contrato de trabajo por que una vez terminado el contrato, cosa que no sucede con el contrato de trabajo por que una vez producido este, el esfuerzo ya no puede regresar a la persona del trabajador.

Por otro lado existe la teoría del contrato de compra-venta que es aquel por medio del cual una persona llamada vendedor entrega una cosa o la titularidad de un derecho a otra persona llamada comprador quien debe pagar por ello un precio cierto y en dinero, lo cual produce el efecto translativo de dominio sobre la cosa motivo del contrato.

Los civilistas crearon esta teoría que, aplicada a la materia de derecho del trabajo, basaron en un contrato de suministro de energía eléctrica en el cual lo que se compromete no es la fuente, sino la energía misma sin alterar su fuente, y en el contrato de trabajo no se contrata a la persona humana, sino a su energía o fuerza física.

La teoría del contrato de compra-venta cae por su propio peso por considerar al trabajador como un simple objeto.

Existen otras teorías civilistas que resultaría tedioso explicar, por lo que únicamente las enunciaremos: La teoría del contrato de sociedad y la teoría del contrato de mandato. Concluyendo que la idea más acertada es la que generalmente todos los tratadistas manejan, es decir, la teoría del contrato de trabajo.

Siendo el contrato de trabajo una institución netamente jurídica, presupone la existencia de algunos elementos específicos como los son: la capacidad para ser sujeto de una relación laboral, en ese sentido la Ley Federal del Trabajo prohíbe la contratación de los menores de 14 años y mayores de 14 pero menores de 16 que no terminan la educación obligatoria o teniéndola deben contar con el consentimiento del padre o tutor. Asimismo debe existir un consentimiento o acuerdo de voluntades de los contratantes en forma libre y espontánea. Finalmente deberá existir un objeto físico, que para el patrón es obtener los servicios del trabajador, es decir, el trabajo mismo y por lo que se refiere al

trabajador, el objeto sería recibir un salario justo con el cual satisfacer las necesidades propias y las de su familia.

Finalmente es necesario precisar las diferencias entre la relación de trabajo y contrato de trabajo, el maestro Trueba Urbina al respecto señala: "...En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa ya que aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito que tenga la prestación de los servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social."¹⁸

De lo anterior se desprende lo que señalamos al tocar el tema de la relación de trabajo, es decir, puede o no existir un contrato propiamente dicho, esto es por escrito; pero si la prestación de un servicio se da, surge la relación de trabajo imputándosele tal situación únicamente al patrón por ser la persona obligada por la Ley a la celebración del contrato de trabajo.

2.6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY

En el plano de rigurosa técnica jurídica, la verdad es que, las palabras, los términos y las definiciones, son los recursos que sólo valen para expresar o significar jurídicamente un hecho, un acto o una relación y desde que la doctrina esta de acuerdo en que "pacto", "acuerdo", "convenio", "contrato" o "convención" colectiva de trabajo significa la misma cosa, o sea, la contratación del trabajo para toda una categoría realizada por los sindicatos legalmente reconocidos para representarlas, la denominación tiene poca importancia. La mayor o menor extensión que las diversas legislaciones se acuerdan a sus relaciones jurídicas, como consecuencia de la concepción de los sindicatos y su ubicación en la estructura institucional de la Nación, que cada país tiene, no cambia el panorama actual del derecho comparado, que pone a la sociedad moderna marcando la etapa y otro con menos intensidad, dan al contrato colectivo la categoría que

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 278.

corresponde al tratamiento moderno de las relaciones de trabajo, que no caben ya en el viejo molde del contrato, común de dar trabajo y pagar el salario como únicas contraprestaciones, y que reclama un área más amplia, en donde por encima del interés particular del trabajador y del dador de trabajo, se levante el interés social.

El contrato colectivo de trabajo ha llevado a los sociólogos, políticos, economistas y a los juristas y a las demás hondas y lejanas estipulaciones científicas, relacionando estas figuras con los fines del Estado y la posición del hombre frente a la sociedad.

Un contrato de trabajo supone por parte del obrero la obligación de trabajar y por parte del patrón, la de abonar el salario. En el contrato colectivo de trabajo, tales obligaciones no existen. Las dificultades para precisar su concepto alimentan, cuando se pretende indicar su naturaleza.

El jurista Mazzoni, define el contrato colectivo no como un contrato, sino como una convención de derecho público que contiene principalmente normas jurídicas que se forman bilateralmente más que de manera unilateral, hace notar que, como en el derecho internacional, la fuente principal objetiva es el tratado, así también en el derecho corporativo, la fuente prevalente del derecho objetivo es el contrato colectivo o "pacto normativo", vale decir el acto de derecho público que constituye la norma a través del encuentro de dos voluntades portadoras para las partes singulares estipulantes sobre los destinatarios de la misma. Dice el autor que la fuerza expansiva de tal acto sobre las relaciones jurídicas privadas de trabajo, tienen una doble fuente: aquella sustancial que deriva ex lege, sea por la atribución del poder de representación de los intereses colectivos del sindicato reconocido, en el modo y en los límites establecidos por la Ley, por las convenciones sindicales. Estas dos fuentes son indivisibles una de la otra: la representación de los intereses colectivos de categoría y la institución de derecho de las cláusulas del acto colectivo sobre el contrato colectivo sobre el contrato individual, no pueden ser una realidad, actuar más que cuando sea concluida la

convención sindical y citando esta sea plenamente eficaz. El solo hecho de demostrarse la objetividad o generalidad del contrato colectivo, su fuerza expansiva, en fin, su carácter normativo, no prueba que sea una ley material.

"El contrato colectivo no es una institución de derecho público ni un derecho privado, si materia de ambas disciplinas, siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa aun que no sea miembro del sindicato que lo hubiere celebrado. Es instituto de derecho social autónomo".¹⁹

El maestro Cabanellas Guillermo (Derecho Non-nativo Laboral, pág. 297) define el contrato de trabajo, el cual tiene la pluralidad de sujetos en su ejercicio se denomina contrato colectivo laboral. Sin embargo, no es conteste ni la doctrina ni la legislación positiva en aceptar esa denominación. Por lo que cita a varios autores que califican al contrato de trabajo de la forma siguiente.

- 1) Carnelutti, (Teoria de regolamento colectivo de Rapporti di Lavoro, Padua. Pág.27) lo califica de contrato colectivo impropio;
- 2) Cioffi, (Istituzioni di Diritto Corporativo; Milán, pág. 231) de contrato plural;
- 3) Pic, (Traité Elementaire de Legislation Industrielle, París, pág. 641 y 862) de contrato de trabajo cooperativo o comandite de mano de obra;
- 4) De Semo, (Il Contratto Colectivo de Lavoro, Roma, pág. 10) de contrato de trabajo con pluralidad de sujetos;
- 5) Otras denominaciones, Olivora Vianna, (Problemas de Diritto Corporativo; Río de Janeiro pág. 150) como contrato por equipo, contrato sindical, etc.

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Idem.* p. 384.

Son realmente subdivisiones del verdadero contrato de trabajo colectivo.

Como denominación la de contrato de trabajo colectivo, y no la de contrato colectivo de trabajo, porque esta última designación provoca innecesarias concisiones con las formas colectivas de contratación.

“Aun cuando los efectos de su regulación legal sean casi los mismos, se pueden distinguir los siguientes contratos de trabajo colectivos.”²⁰

- a) De enganche, se contrata a un grupo de trabajadores para que presten sus servicios dentro o fuera del país;
- b) De grupo, se abona una remuneración única para el grupo de trabajadores, la que se distribuye entre ellos según lo que hubieran pactado y a falta de convenio especial conforme su participación en el trabajo en el contrato;
- c) De equipo, los trabajadores ejecutan su actividad necesariamente de acuerdo al lugar que en la organización laboral ocupa cada uno;
- d) Sindical, en una entidad de esta naturaleza es la que contrata los servicios de sus asociados a un patrono o grupo de patronos.

Algunos códigos del trabajo de Iberoamérica regulan con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo o de Contrato Sindicales al contrato de trabajo colectivo. En tal sentido el Código de Trabajo de Colombia y los de Costa Rica y Guatemala, así como la Ley Federal del Trabajo de México, incluyen una figura jurídica a la que en forma unánime la doctrina califica como Contrato de Trabajo Colectivo.

“El doctrinario Gallart define: el contrato de Trabajo Colectivo como un contrato celebrado entre un patrono individual, o una empresa o un grupo de

²⁰ Diccionario Jurídico Mexicano, Universidad Nacional Autónoma, Ed. Porrúa México p. 695-699

patrones, con una asociación profesional obrera de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero organizado en equipo, se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de este, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfaga este último.²¹

Pérez Botija (El contrato de trabajo, pág. 16) Considera que la expresada definición de Gallart, es errónea aquella que estipulan la necesidad de la retribución ajustada individualmente. En el contrato de trabajo colectivo, la prestación de servicios es un conjunto, por los integrantes de un grupo y no al individuo.

Tanto en la doctrina como en la legislación positiva se originan confusiones entre el contrato de trabajo colectivo y los convenios o pactos colectivos de condición de trabajo. En el contrato de trabajo colectivo hay prestación efectiva de trabajo por un grupo de trabajadores a uno o varios patronos, mientras por los Contratos Colectivos de Trabajo es: el convenio celebrado entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores para establecer las condiciones según las cuáles deberá prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El concepto de Convenio Colectivo que deducimos de los caracteres del contrato colectivo y de la relación que guarda aquel con este se expresa diciendo que es "...los acuerdos celebrados entre los sindicatos de trabajadores y los patronos para reglamentar la aplicación de los contratos colectivos, supera las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y pone fin, en el procedimiento conciliatorio, a los conflictos colectivos que se promueven ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".²²

²¹ CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo II Volumen I, Ed. Heliasta. S.R.L. p. 299.

²² *Diccionario Jurídico Mexicano*. op. cit. p. 695.

El Dr. Mario de la Cueva, refiere que "El término convenio colectivo posee una significación amplia a la que puede caracterizarse como un acuerdo entre el sindicato de trabajadores y un patrono para regular en forma colectiva las relaciones entre el trabajo y el capital. Siguiendo esta caracterización, podemos decir que los contratos colectivos y los convenios colectivos en sentido restringido o estricto son las dos especies del genero, pero no se colocan en el mismo plano, porque los contratos colectivos son la especie mayor y jerárquicamente superior, en tanto los convenios colectivos son la especie menor y subordinada". Por lo que el mismo autor insiste en su estudio sobre este aspecto en que no se trata de un contrato ya que no crea un dador y un acreedor de prestaciones, sino se trata de un acto-unión, de un acto en el que ambas partes pretenden obtener la misma causa. La fijación de las condiciones a que se sujetaran los contratos individuales de trabajo y que deberá de ser aceptados por ambos.

Es el resultado de la unión de dos voluntades la obrera y la patronal, para crear una reglamentación obligatoria para ambas que regula la prestación de los servicios en una empresa o en un grupo de empresas.

CONTRATO LEY

Tanto el Contrato Colectivo como el Contrato Ley, poseen la misma naturaleza uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo. La titularidad de los Contratos Ley no pertenece en cada caso en particular sino que pertenece a una coalición de sindicatos que engloban a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos debe de entenderse por titularidad del Contrato Ley la facultad de solicitar la celebración y revisión del mismo la cual como ya dijimos pertenece a una coalición de sindicatos con lo que no debe inmiscuirse con las relaciones de trabajo de cada empresa. El artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo establece que en cada empresa la administración del Contrato Ley que se trate corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. El artículo 404 de la

Ley Federal del Trabajo dispone que el Contrato Ley es el celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o vanos sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas en una o varias zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. En la elaboración y vigencia de los Contratos Ley son diferentes las autoridades que intervienen tanto en jurisdicción como en su competencia y en ello interviene la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la junta Federal de Conciliación y Arbitraje así como el Diario Oficial de la Federación para su obligatoriedad.

Los Contratos Ley Textiles vigentes son cuatro: del Ramo de Géneros de Punto,[De Listones, Elásticos Cintas, Encajes Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas de Jacquard o Agujas de la R. M; Del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas: de la Lana.

Solicitud para la celebración del Contrato Ley

El artículo 407 de la Ley Federal del Trabajo señala que para integrar un Contrato Ley es necesario solicitarlo ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social "la Solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o "Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local".

El artículo 406 de la misma Ley Laboral señala.- Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

El artículo 408 señala Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406. "...La titularidad de la acción no corresponde a cada sindicato en lo particular sino que pertenece a una coalición de sindicatos".²³

En el caso del nacimiento de un nuevo Contrato Ley para que sea declarado vigente tendría que satisfacer los requisitos señalados por el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que.- Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado.

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones: V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el

²³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 104

Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición se observarán las normas siguientes:

- a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

- b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrán declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Aún cuando este procedimiento se utiliza por analogía dentro de la revisión que se integra cada año en las revisiones salariales o contractuales, la convocatoria de ser señalada como lo dispone el artículo 410.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días”, tal como lo ordena la fracción séptima del artículo 407 de la misma ley laboral. De esta forma podemos válidamente decir que tanto el artículo 404 como el artículo 415 facultan como derecho tanto a trabajadores como empresarios, para integrar un Contrato Ley a los trabajadores representados de su sindicato o a su servicio respectivamente, cuyos beneficios pudieran ser evitar una competencia desleal mediante la explotación del obrero.

Contenido del Contrato Ley

El artículo 412 de la Ley Laboral señala que El contrato-ley contendrá: I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención: II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o

zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional; III. Su duración, que no podrá exceder de dos años; IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX, V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

A su vez el artículo 413 "En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Lo que debe ser tomado en cuenta que los propios trabajadores deben de estar de acuerdo en los términos y condiciones en el nuevo Contrato Ley al mencionar el artículo 414 que "El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley.

En la rama de la industria considerada, Para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional. De los cuatro Contratos Ley que subsisten, consta cada uno de dos partes la primera esta compuesta por el contrato propiamente dicho en la que se comprende el clausurado en general y en la segunda, en *forma* complementaria se incluyen los tabuladores de salarios con las tarifas aplicables a las diferentes especialidades, así como las descripciones de las funciones las normas de eficiencia, las cargas de trabajo y las reglas de adecuación o modernización que la

introducción de nuevos sistemas, técnicas o maquinarias hacen necesario aplicar por lo que hace a su estructura formal, dentro de cierta homogeneidad los contratos muestran importantes variantes, particularmente en la ordenación de los temas y en sí distribución en los respectivos capítulos. En este aspecto se puede observar que el contrato ley elaborado con mayor sistematización y técnica es el desaparecido Contrato Ley del Algodón y que los que presentan mayor semejanza son el de la Seda y el de Listones. Cintas, Elásticos etc.

2.7. CONFLICTO DE TRABAJO Y SU CLASIFICACIÓN LEGAL

Principalmente señalaremos que los conflictos de trabajo, son los medios a través de los cuales, por tratarse de las diferencias que surgen entre el patrón y el trabajador, dan así la pauta para que exista un procedimiento de carácter laboral por lo cual sería aquí donde pueda surgir la conciliación como elemento de solución a las diferencias que se presenten entre el capital y el trabajo.

La idea general que se tiene respecto del conflicto de trabajo, es que son las diferencias, pugnas, pleitos etc., entre patrones y trabajadores. Situaciones que tienen su origen en una relación de trabajo que, cuando no puede solucionarse entre los propios interesados se requiere de la intervención de un tercero que solucione tales conflictos, llámese arbitro, Tribuna y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El profesor Mario de la Cueva señala "...Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivos de trabajo."²⁴

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 479

De lo anterior podemos inferir, que para que haya conflicto de trabajo debe existir una coincidencia de derecho o deberes entre patronos y trabajadores, que tengan su origen o motivo en el propio trabajo y que pueden cumplirse simultáneamente por contraponerse los intereses de las partes que en el intervienen y creer ambas tener mejor derecho para reclamar tal situación.

Nos encontramos aquí ante un conflicto que deberá resolver un tercero ajeno al pleito, llamado Junta de Conciliación y Arbitraje, quien queda obligado a exhortar a las partes para que lleguen a una conciliación.

“El conciliador solo puede intervenir en el sentido de manejar las prestaciones de las partes en conflicto, pero sin aportar nuevas posibilidades de arreglo. No puede hacer sugerencias propias ni importar su criterio.”²⁵

Conflictos impropios o impuros.- Son aquellos que se desarrollan entre una asociación profesional y sus miembros (conflicto intersindical interno), o entre la asociación y las personas ajenas a ellas (conflictos extrasindicales), o conflictos entre trabajadores o grupos de trabajadores (intersindicales) o entre empleadores (autópicos).

Conflictos propios o puros.- Siendo aquellos en los que las partes son por un lado el o los trabajadores y por otro lado los empleadores y cuyo objeto se encuentra casi siempre en la relación laboral que los une (típicos).

Según Rossomano "...Los conflictos individuales envuelven intereses particulares de A y B, o sea, de trabajadores y empresarios determinados identificables.”²⁶

²⁵ CABAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. p. 220

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 513.

Los intereses colectivos envuelven el interés de determinados grupos como una unidad, ya sea categorías enteras o solamente parte de cierta categoría económica o profesional.

Rossomano subdivide a los conflictos individuales en:

“Singulares.- Aquellos que se establecen entre un trabajador y un empresario. Plurales.- Participan más de un trabajador o más de un empresario o un número plural de ambos (determinados) siempre en número e identidad.”²⁷

Para Cabanellas, “...en el conflicto jurídico está en juego el mantenimiento de la regulación existente y por lo tanto es un conflicto, “conservador” mientras que en el conflicto económico es “innovador” pues pretende modificar la regulación existente.”²⁸

Conflictos entre trabajadores y patrones

Los conflictos de trabajo es el origen y la evolución del Derecho del trabajo, dice Mario de la Cueva, “...prueba de ello son la rebelión de los esclavos romanos iniciados por Espartaco, en la edad contemporánea los vemos en las repercusiones de la vida social de los pueblos de Europa y América”.²⁹

Al existir una legislación que contemplara las relaciones de trabajo, y al establecerse en ellas el reclamo del incumplimiento de las obligaciones contraídas, surgieron los conflictos de trabajo, y al establecerse en ellas el reclamo del incumplimiento de las obligaciones contraídas, surgieron los conflictos de trabajo.

A mediados del siglo, los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos: individuales y colectivos, los primeros eran las controversias viejas,

²⁷ Idem

²⁸ Idem

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit p. 514.

derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos de arrendamiento de servicios, regidas por el Derecho Civil y las leyes procesales, mientras los segundos, buscaban solucionar la explotación de trabajo por el capital, poniéndose en pugna los intereses colectivos de la sociedad.

Por lo que al surgir problemas colectivos y estallar huelgas, los trabajadores sabían que no podían resolverse este conflicto por los procedimientos civiles.

Aun así el Derecho Civil no se mantuvo inmóvil ante tal situación ya que manifestaban sus maestros que en caso de huelga exista un incumplimiento ilícito de la obligación contractual de prestación de trabajo, que daba origen a las acciones de rescisión y pago de daños y perjuicios, pero los conflictos se multiplicaban, echando por tierra los argumentos de tales civilistas, no obstante de que el patrón podía utilizar la fuerza pública para imponer su voluntad, la solidaridad obrera cobraba fuerza en las huelgas.

Francesco Cosentini manifestó "que la lucha del trabajo contra el trabajo o la injusticia era el fenómeno más noble y bello de nuestra época y que el camino único para el proletariado".

Todo conflicto propone el enfrentamiento de dos o más personas, en materia laboral existen dos características:

1.- Una de las personas que intervenga en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo.

2.- En materia sobre la que versa el conflicto ha de estar regida por las normas del despacho de trabajo.

De lo anterior surgió la idea de clasificar los conflictos clasificación bipartita de los conflictos de trabajo.

Estos según algunos autores se dan en base a la consecuencia de la naturaleza del derecho del trabajo, la clasificación era de la siguiente manera:

1.- Conflictos trabajo—capital. Esta consiste en las relaciones entre trabajadores y patronos, mientras subsista el sistema capitalista de producción, ya que este régimen descansa en la explotación del trabajo por el capital.

Por lo que este pertenece a la esencia de las relaciones entre trabajadores y patronos o de otra forma a la naturaleza las relaciones en la sociedad dividida en clases sociales.

2.- Conflicto entre trabajadores. Siendo aquellos que se dan entre trabajadores individuales, entre sindicatos, obreros y entre cada uno de estos y sus agremiados, produciéndose con motivo de las relaciones de trabajo.

El artículo 340 fracción I de la Ley de Trabajo de 1931 disponía respecto a los conflictos, mismo artículo que fue transcrito a la Ley Federal actual en su artículo 604 que a la letra dice:

"Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de derechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV (competencia de las juntas federales de conciliación)".³⁰

De este artículo se establece una clasificación tripartita de los conflictos de trabajo:

a) Entre trabajadores y patronos.

³⁰ Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa S.A. de C.V., México 2003.

b) Entre trabajadores, bien entre personas individuales, sindicatos o entre uno o varios trabajadores y un sindicato.

En la legislación europea, se acostumbra a expresar la locución: conflictos de trabajo para los que se suscitan entre trabajadores y patrones y de manera especial y a diferencia de estos a los conflictos colectivos, ya que su diferencia radica en que los individuales son tramitados por los tribunales paralelos a los civiles y mercantiles y a los colectivos o intersindicales se encuentran fuera de competencia de la jurisdicción estatal. en virtud del principio de la libertad sindical, que no admite intervención alguna de la autoridad pública, estos conflictos se pueden clasificar de la manera siguiente:

Conflictos individuales y colectivos

El maestro De la Cueva manifiesta: "...que para encontrar la diferencia entre uno y otro, debemos conocer las características y con ello definir el conflicto colectivo y por exclusión encontramos a los conflictos individuales."³¹

Para tal distinción el citado autor en su obra hace referencia a Raúl Durán, quien expresa lo siguiente: "...que para que un conflicto adquiriera la naturaleza colectiva, relativa a las partes que protagonicen la contienda y la otra el objeto de la controversia"³²

Por lo que se colige, que el primer elemento que presupone la existencia de una comunidad obrera pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrón, pero pierde esa característica, si la contraparte es el trabajador."

Ahora bien para que exista la segunda condición se necesita que el conflicto se ponga en juego un interés colectivo lo que ocurrirá si la solución que se da a la diferencia afectara a las condiciones individuales de todos los

³¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., Tomo II, p. 514

³² Idem

trabajadores de la empresa o por lo menos, a los miembros de la categoría profesional.

La Ley de 1931, se refirió a la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales o colectivos y a la de estos en económicos. La actual Ley recogió de su antecesora y precisó la diferencia denominándose en él, procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Vemos que ninguna de las leyes citadas definen al conflicto.

Raúl Durand y Andre Rovast definen al conflicto de la siguiente manera:

a) "Son conflictos colectivos los que se ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, aquellos que a ejemplo afectan a la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga."³³

b) Adquieren también naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectara la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurrirá si el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una norma laboral o la interpretación de las normas del derecho del trabajo, así se trate de las Leyes, de las costumbres de las convenciones colectivas o de las sentencias arbitrales.

Pero vemos que no existe una línea divisoria que pueda ser tocada tan a la ligera entre conflictos individuales y colectivos ya que los primeros pueden tener como efectos, repercutivos a la clase trabajadora en general, puesto que al solucionarse algún conflicto individual en contra de un trabajador esto puede ocasionar que se violen los fines esenciales del trabajador en general, como lo maneja el maestro Néstor del Buen en su obra citada: "...Así por ejemplo, cuando

³³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., Tomo II, p. 517.

la cuarta sala, en una controversia individual, derogó el artículo 82 de la Ley, al establecer en una ejecutoria que el concepto de salario fijado en ese precepto, "salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador a cambio de su labor ordinaria" en cuya resolución regreso a la definición de la ley de 1931 y negó los principios fundamentales de la nueva idea del derecho del trabajo, arrebató a todos los trabajadores de la República de un 30 a 40 % de su salario para el efecto de sus indemnizaciones, por lo que se planteó un problema colectivo".³⁴

La naturaleza colectiva de un conflicto no depende, en términos generales de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número mas o menos grande de trabajadores. Por ejemplo en caso de un despido si este se realiza de manera masiva e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva si de lo contrario se despidiera a uno o dos trabajadores por haber incurrido en una causal de separación de trabajo.

Podemos resumir que el conflicto colectivo fue fijado, por los maestros Rovast y Duran definiendo que son aquellos: "...que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera."³⁵

De la cueva expresa: "... los conflictos individuales son los que afectan únicamente a los intereses particulares de una o varias personas, a diferencia de los colectivos que son los que afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su creación, vigencia y efectividad. De todo lo cual resulta que el criterio que sirve de base a la distinción, es la naturaleza de los intereses afectados, individuales o particulares, generales o colectivos."³⁶

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. p. 516

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. p. 517

³⁶ Ibidem. P. 518

2.8. HUELGA

Nociones

En su evolución, la huelga ha tenido tres etapas fundamentales, fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta fines del siglo XIX. Con posterioridad, fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado liberal de la libertad de trabajo, que implicaba precisamente la libertad de no trabajar, pero sin ninguna protección para los huelguistas; de manera que si bien ya no constituía en delito, quedaban los trabajadores expuestos a que les rescindieran sus contratos de trabajo y a ser reemplazados sin responsabilidad patronal.

Por último, el derecho de huelga fue reglamentado y protegido, tal es el caso de la Constitución mexicana de 1917, que lo consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, al otorgarle garantías a los trabajadores para que la huelga tuviera eficacia.

Concepto

Huelga es la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales (doctor Baltasar Cavazos Flores).

El concepto legal de la huelga, lo establece el artículo 440 de la Ley de la materia al señalar que "la huelga, es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Fundamento de la huelga

El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, al establecer:

“La fracción XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

La fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

La fracción XVIII del artículo 123 constitucional fundamenta el derecho de huelga estableciendo los conceptos de licitud e ilicitud, al indicar:

Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

La mayoría de los tratadistas de derecho laboral, consideran el derecho de huelga, como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

El principal argumento contra el derecho de huelga se ha hecho consistir en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en el derecho, sino a la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta.

Elementos

Podemos advertir que la huelga como derecho legalmente protegido, no es absoluto, ya que debe desarrollarse bajo ciertos requisitos y condiciones, a saber:

- a) Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.
- b) Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
- c) Debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores (artículo 443).
- d) Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir debe ajustarse a los requisitos que marca la Ley.
- e) La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos ante el cierre de la empresa.
- f) Debe suspenderse el día y hora precisamente señalado.
- g) Puede abarcar una empresa o uno o varios establecimientos (artículo 442).
- h) Las autoridades deben respetar el derecho de huelga y dar a los trabajadores las garantías necesarias para poder suspender sus labores (artículo 449).
- i) Para suspender las labores se requiere, objeto legal, mayoría de los trabajadores y requisitos formales.
- j) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser en todos los casos mayoritaria.
- k) El sindicato de trabajadores para los efectos de huelga se estima que es una coalición permanente (artículo 441).

Terminología de la huelga

La ley, clasifica a la huelga de la siguiente manera:

1. a) Legalmente existente (artículo 444).
b) Legalmente inexistente (artículo 459).

2. a) Lícita (artículo 445 *contrario sensu*).
b) Ilícita (artículo 445).

3. a) Justificada o imputable al patrón (artículo 446).
b) No imputable al patrón (artículo 446 *contrario sensu*).

CAPITULO 3

ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

3.1. LA CONCILIACIÓN EN LA DOCTRINA

El hecho de tratar el tema de la conciliación en la doctrina, implica saber por lo menos cual es el concepto que se tiene de ella. En nuestro derecho son todos aquellos estudios de carácter científico y en el caso particular que nos ocupa, sobre el proceso laboral. Por tratarse de la conciliación en el juicio laboral.

La doctrina es considerada como una fuente que carece de toda fuerza obligatoria por emanar de los particulares, pero la propia ley puede convertir esta actividad en una fuente formal del derecho.

En México la doctrina con carácter científico de los juristas se transforma en una fuente formal del derecho las juntas de conciliación y arbitraje le reconocen ese valor al momento de emitir sus laudos.

Por otro lado, todas las relaciones que nacen con motivo de una actividad económica, hacen que exista entre patrón y trabajador, una serie de derechos y obligaciones cuyo desequilibrio de la pauta al nacimiento de un procedimiento laboral, en virtud de que el incumplimiento justificado por una de las partes de esa relación, sobre cualquiera de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, sea cual fuera la forma prácticamente conforme a la otra parte el derecho para demandar la imposición de todas aquellas medidas de carácter legal que sean necesarias para rehacer el equilibrio roto por la parte que incumplió con lo estipulado con anterioridad.

Por tal motivo, resulta totalmente lógico que ya sea el patrón o el trabajador se encuentra en posibilidad de reclamar el cumplimiento de una obligación que debe ser necesariamente un procedimiento laboral, destacando que la primera de las etapas es la conciliación.

Ahora bien, la conciliación tiene como principal objeto poner fin a los conflictos y su principal precedente es una discrepancia entre los representantes del capital y la clase trabajadora, en relación a que todas las relaciones jurídicas en materia de trabajo, se desarrollan de acuerdo con algunos principios y como por regla general en la vida todo es relativo, las relaciones de trabajo también lo deben de ser, es decir nacen, crecen, se desarrollan y finalmente mueren o se extinguen mediante un conflicto de trabajo para dar fin un procedimiento laboral en donde hace su aparición en primer termino la conciliación, para poner fin al conflicto existente.

En otro orden de ideas, continuamente la conciliación en el campo del derecho del trabajo, particularmente como todas las relaciones jurídicas merecen un cumplimiento adecuado y previamente establecido, en el caso concreto en la ley federal del trabajo, cuando la relación de trabajo no se cumple por una u otra causa, o bien cuando su extinción no tiene lugar conforme a lo proveniente establecido por la ley, surge una pagina las partes que intervienen en la relación de trabajo, y con motivo de ello la conciliación en el medio mas adecuado para la solución de dicho conflicto.

Resulta lógico que entre los conflictos de trabajo y la conciliación haya una estrecha relación, en cuanto a que los primeros originan alteraciones de tipo social, mientras que la conciliación es un mecanismo para su solución. Es prudente recordar que para que haya un conflicto de trabajo, necesariamente debe existir una relación jurídica previa, derivada propiamente de una relación laboral, así como un hecho o causa motivo del conflicto que dará paso a un enfrentamiento entre el patrón y el trabajador.

Otra razón para que exista un litigio, es un rendimiento de carácter meramente subjetivo de algunas situaciones específicas que motive a cualquiera de las partes, es decir, que crean violados sus derechos originado con el ello un pleito para tratar de recuperar aquello que sentían perdido injustificadamente, utilizado para ello instrumentos legales de solución como lo es la conciliación.

En todos aquellos estudios de carácter relativos al periodo o medio conciliatorio, es decir, concretamente la doctrina, relaciona mucho a la conciliación con los conflictos de trabajo, por eso creemos necesario ahondar un poco más en ellos.

Lo interesante de mencionar la importancia de los conflictos de trabajo en el presente capítulo es por que llevan una situación de contienda, lucirá o enfrentamiento entre las partes, esto es existe un verdadero desacuerdo relacionado con la prestación de un trabajo personal subordinado, en virtud del cual mediante una situación de carácter personal y subjetivo, los contendientes trata de restaurar su derecho que les fue violados.

Uno de los principales objetivos de la conciliación frente a los conflictos de trabajo, es lograr la paz en un medio social que verdaderamente lo requiere, en virtud de que la economía nacional depende de un cien por ciento de la armonía y principalmente de que el equilibrio que exista entre la clase desprotegida como lo es la clase trabajadora frente poseedores de el capital.

Resulta claro que la conciliación no sólo es equivalente en la solución de los problemas laborales, sino que también lo es para lograr un equilibrio en la economía y en la paz social.

Documentalmente el proceso laboral también juega un papel muy importante en el tema que estamos tratando en la presente investigación, por una parte los conflictos de trabajo son considerados como uno de los principales

medios preparatorios de la conciliación, pero el concepto de proceso es de suma importancia puesto que dentro de él surge esta figura.

Jurídicamente proceso es el conjunto de actividades mediante las cuales se desarrolla la función jurisdiccional, es decir, el proceso supone una serie de actos que emanan de la voluntad de las partes conjuntamente con el juez, actos desarrollados dentro de un marco jurídico plasmado en la Ley Federal del Trabajo con el único objeto fin al conflicto de intereses.

Ahora bien, si la conciliación es una forma amistosa y cordial para solucionar los conflictos de intereses, necesariamente debe aparecer de manera conjunta con el proceso laboral cuyo fin preponderante es la exacta y estricta aplicación de la Ley al caso concreto.

Asimismo, la conciliación es necesario subrayan que es un medio de prevención, es decir, evita un proceso, o bien pone fin a uno existente, en virtud de que la conciliación cuenta con la ventaja de que se puede intentar en cualquiera de las etapas del procedimiento.

Como lo señalamos en el capítulo primero, la conciliación es de creación reciente, ya que apareció en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando el artículo 123 elevó los derechos de la clase trabajadora a rango constitucional y estableció las bases del derecho procesal creando los tribunales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje. El derecho procesal es pues, el derecho protector de la clase trabajadora cuando sus derechos no son reconocidos plenamente, y las autoridades laborales deben tutelar a la clase débil.

El proceso laboral esta influenciando por el principio dispositivo, que impone a las partes la obligación de estimular la actividad de las Juntas para satisfacen sus intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del trabajo.

“El principio dispositivo establece una gran importancia en el proceso laboral, principalmente en lo referente a la conciliación, en virtud de que sí bien es cierto que las partes en conflicto son las únicas facultadas para poner en marcha la maquinaria jurisdiccional, pero las autoridades laborales tienen la completa obligación de incitar a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio equitativo para ambas, sin que ello quiera decir que se rompe con el principio dispositivo.”³⁷

Es decir, el principio dispositivo no resulta ser violado por la simple participación de las autoridades de trabajo, en virtud de que primeramente las partes en conflicto deben dar a conocer sus diferencias a las autoridades para que posteriormente y previo estudio que realicen de las pretensiones, influyan en el ánimo de los contendientes para que lleguen a la conciliación.

Algo que resulta interesante distinguir es virtud de que es muy común confundir sus términos, es lo relativo a los conceptos de proceso, procedimiento y juicio.

Proceso es un conjunto de actos del juez y de las partes que tienen como finalidad la aplicación de la Ley, es decir, el derecho objetivo.

Procedimiento, constituye principalmente el aspecto de carácter externo, es decir, el conjunto de normas jurídicas formales o instrumentales por virtud de las cuales se ejercen justamente los actos procesales.

Finalmente el juicio constituye simplemente lo relativo a la actividad propia y exclusiva del jugador.

³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. *Tratado teórico práctico del derecho procesal del trabajo* Porrúa, México, 1978, p. 250-254.

Ahora bien, la conciliación se encuentra en los tres conceptos, en virtud de que primeramente las partes en conflicto concurren con las autoridades laborales, posteriormente a través de un conjunto de normas jurídicas contempladas principalmente en la Ley Federal del Trabajo que contempla toda una serie de pasos para llevar a cada una de las partes a la conciliación, con el debido consentimiento del juzgado para que no exista ninguna violación o renuncia de derechos.

Hacemos la aclaración que tocamos estos puntos porque constituyen el todo y una de sus partes es precisamente la conciliación como el medio más idóneo para solucionar los conflictos que ponen en peligro la economía nacional.

Los conflictos laborales ponen en peligro a la economía nacional que depende de la cooperación de los factores de producción, es decir, de los patrones y los trabajadores pero el obvio que no podemos hablar de cooperación cuando el captamiento mayoritario del capital lo obtienen los capitalistas, ejerciendo una muy clara explotación de la clase trabajadora y por lo tanto se ha convertido en la principal fuente creadora de los conflictos de trabajo.

De la conciliación pasaremos a tratar propiamente a la conciliación laboral

El profesor Alberto Trueba Urbina nos dice lo siguiente:

“El procedimiento de conciliación tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes función que la doctrina llama de “auto composición” frente a la “heterocomposición”, por cuanto que son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento, mediante tres formulas conocidas. Renuncia de protección reconocimiento de esta y transacción. El acto conciliatorio en el proceso laboral es muy importante por la función de las Juntas de Conciliación tienen la obligación legal de procurar averirlas como componedoras amigables.”³⁸

³⁸ Ibidem, p. 263.

Es de destacar que se trata de una figura que busca un arreglo amistoso entre las partes en conflicto, por otro lado, resulta interesante el hecho de que las autoridades laborales tengan la obligación de influir en el ánimo de los contendientes para que lleguen a un arreglo amistoso.

"La conciliación, como etapa primera del proceso, puede mirarse desde los ángulos distintos vista del lado de las partes, tienen por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular el futuro de sus relaciones jurídicas."³⁹

Lo anterior resulta contrario a lo que se pretende con la conciliación o en el procedimiento conciliatorio propuesto por el maestro Trueba Urbina lo que traería resultados positivos para la clase trabajadora, porque existe la posibilidad de una solución equitativa que evitaría las molestias y los perjuicios que pudieran generarse con el desarrollo del proceso, tomando en consideración que la clase trabajadora generalmente es débil económicamente y por consiguiente tendría serios problemas durante todo el tiempo que tarda el proceso.

Otra de las ventajas de la conciliación es que de realizarse como es debido, es decir con la participación activa de las autoridades de trabajo, eliminaría en gran medida las cargas de trabajo con las que en la actualidad cuentan los Tribunales Laborales. Generalmente con la omisión de hacer valer la conciliación en el proceso laboral, se rompe con una de sus principales características como lo es el que pueda aparecer en cualquier etapa del procedimiento.

La participación de las partes en el conflicto es primordial e indispensable en la conciliación, en virtud de que de ellas depende el aceptar o no la solución propuesta por Juntas de Conciliación y Arbitraje que como órgano conciliador debe proponer y moderar los planteamientos expresados por las partes, pero en

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 385.

ningún caso su participación es decisoria y mucho menos ordenadora, sino que únicamente se reduce a incitar a las partes para que logren una avenencia.

El desarrollo que por sistema se pretende llevar a la practica en la etapa correspondiente a la conciliación, es fundamental y por lo tanto deberá quedar claro, el hecho de que la persona ante quien trata de conciliarse las partes en conflicto, les formule propuestas concretas sobre posibles formas de solución cuyo valor y eficacia tendrá pleno valor cuando las partes propiamente aceptan los planteamientos para conciliar.

También resulta indispensable que una persona capacitada en materia laboral participe moderando y regulando las proposiciones que realicen de manera reciproca las partes, para abandonan los parámetros establecidos en la Ley Federal del Trabajo, para que con ello no se violen los derechos de los interesados, en la inteligencia de que por regla general, el nivel de preparación de los trabajadores es inferior a la de los patrones, situación que las autoridades deben tomar muy en cuenta para proteger a la clase económicamente débil.

El sentido último y primordial de la conciliación en términos generales, es llegar a un acuerdo de voluntades cuando las partes manifiesten su deseo de buscar en la conciliación la solución de sus diferencias esperando que las pretensiones planteadas a su contraria sean reconocidas por ella y viceversa, es decir, como una serie de concesiones mutuas cuya finalidad primordial es poner fin a sus conflictos.

Es preciso destacan que la conciliación en sentido estricto pretende evitar un proceso, es decir, sustituir la intervención jurisdiccional, resolviendo las partes en conflicto sus diferencias con prontitud y eficacia.

¿Aunque la conciliación constituye un verdadero proceso que pretende la eliminación de otro proceso?. Esta no sólo puede darse en la primera etapa como solución sino más bien, por su finalidad se puede dar en cualquier momento.

Generalmente por sus resultados, la conciliación por si misma es una institución débil, tal vez ello es resultado de que los mismos interesados sean los que pongan fin a sus desvanecías, y mas aun en la práctica se deja a la voluntad de las partes el intentarlo o no, situación que no sucedería si se convirtiese en una instancia completamente obligatoria para las partes con la asesora técnica del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación obligatoria presupone la necesidad de que las partes y directamente afectadas por el conflicto de trabajo, antes de acudir ante cualquier otro sistema, intenten la conciliación, sin que ello signifique que por fuerza el resultado final de todos los conflictos sea la conciliación, si no que se intente antes del arbitraje obligatoriamente.

Por otro lado, dicha obligatoriedad se alcance o no conciliar, puede ser determinada o establecida, bien sea por las partes mismas que hayan recordado someten sus prestaciones la conciliación, o también puede ser el propio estado el que obligue a las artes a que previo cualquier otro sistema de solución a los conflictos, recurran a la conciliación como medida fundamental de solución a sus diferencias.

Con respecto a lo anterior, tanto en uno como en otro caso la conciliación debe intentarse, en el primero de los supuestos hace como un acuerdo de voluntades derivado del ánimo de las partes perjudicadas para avenir sus diferencias, y en el segundo de los casos la conciliación tendría su origen en un mandato eminentemente del poder público, como lo es el Estado.

En ambos casos la conciliación cumple su finalidad primordial para lo cual fue creada, es decir, mantener la paz y la armonía entre los dos peidaños que sujetan prácticamente la economía nacional.

En ese sentido el profesor Manuel Alonso García manifiesta la conciliación voluntaria y obligatoria son necesariamente convencionales porque necesariamente debe existir el ánimo de los contendientes para aceptarla o no, ya que de lo contrario por lógica ello implicaría que se obligará a conciliar todos los conflictos laborales del marco jurídico, dejando sin efecto el procedimiento mismo.

En síntesis compartimos la idea del profesor Alonso García, en que existe la conciliación voluntaria y obligatoria ambas pueden ser conservadas o reglamentadas, ya que su desarrollo depende únicamente de la voluntad de las partes.

La conciliación convencional, significa que las partes mismas regulan el procedimiento y fijan su contenido más no sus efectos que por naturaleza son inherentes a lo que en principio busca la conciliación misma.

Por otra parte, la conciliación voluntaria, como un sistema resulta ser muy ineficaz ya que se trata de una institución débil por naturaleza desde el punto de vista de sus resultados, lo cual es consecuencia lógica de su propia significación ya que hace el hecho que las mismas partes entre quienes existen diferencias, son las que han de ponerle fin a las mismas.

"La debilidad de la conciliación, también se debe a que ésta puede intentarse o no por las partes, sin que exista una persona que obligue a las partes en contienda para que de una u otra forma la intenten, ya que la conciliación obligatoria lógicamente supone la necesidad de que las partes intenten antes de acudir a otros sistemas, conciliar."⁴⁰

⁴⁰ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de derecho del trabajo. Cuarta edición. Ariel. España. 1973. p. 675-676.

En resumen, lo que señala el maestro Alonso García respecto de la conciliación, se encuentra constituida de un conjunto de normas que regulan los órganos y procedimientos que se encuentran encaminados a hacer efectivas las prestaciones que tienen su origen en una de las bases fundamentales del estado, como lo es la formada por la clase trabajadora y la clase patronal cuando tienen alguna diferencia.

La conciliación tiene como función evitar los conflictos, no sólo antes de que llenen el requisito de ser tramitados en las juntas de Conciliación y Arbitraje, sino aún en el momento en que los conflictos hayan pasado a los estrados jurisdiccionales puede ejercitarse.

Asimismo, las autoridades laborales deben invitar a las partes en conflicto para que arreglen sus diferencias a través de la conciliación, proponiendo formulas de carácter equitativo que haga posible la terminación del conflicto y sólo en el caso de no lograrla, toman los autos al periodo de arbitraje.

Es de gran importancia que el estado mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueda intervenir y no permanecer como modo espectador de las contiendas obrero patronales, lo que se traduce en que por ese hecho la conciliación tiene el carácter de ser de orden público.

Con la participación activa del estado se lograría una mejor aplicación y por una mayor solución de los conflictos laborales a través de la conciliación.

La conciliación en la fase procesal es de suma importancia incluso como lo es el propio laudo, ya que cuando las relaciones entre obreros y patronos no son armónicas, sobre todo en aquellos conflictos de carácter que son los que repercuten enormemente en la economía de la sociedad, el Estado implantó la conciliación a efecto de que esos conflictos tengan una solución rápida para que con ello no se afecte en gran escala a la economía nacional.

Ahora bien, es de observarse que la conciliación juega un papel trascendental, no sólo en materia laboral, sino en la vida misma por ser uno de los mejores medios para lograrla armonía entre los factores de la producción.

El profesor Armando Porras nos dice sobre la conciliación lo siguiente:

“Si bien no se ha definido satisfactoriamente, si en cambio se ha practicado por todos los pueblos de la tierra, la paz la tranquilidad en el hogar, como célula de la sociedad la paz, la tranquilidad entre las grandes organizaciones humanas y entre estas entre si la paz, la tranquilidad entre las grandes y pequeñas naciones, fue es y será, la mayor preocupación humana. La conciliación es considerada como el mejor de los medios para alcanzar esa paz y tranquilidad tan anhelada por todo el género humano. A propósito del derecho procesal del Trabajo, la conciliación debe preferirse aun al mismo laudo de los conflictos de trabajo, pues mientras el laudo produce consecuencias profundamente enojosas para las partes, la conciliación, a semejanza de la transacción produce efectos menos molestos para las partes.”⁴¹

Estamos totalmente de acuerdo en que la conciliación, aunque no se mencione en esos mismos términos, es desde que se invento como palabra, el único medio que sobre todas las cosas y en todo lugar, trátase de conflictos entre personas, grupos o naciones enteras busca la paz y la tranquilidad, situación que aplicada a los conflictos entre trabajadores y patronos prevalece en todas y cada una de sus partes y con la misma fuerza para tratar de mantener el equilibrio entre los factores de la producción ocasionando con ello un éxito que repercute incluso en la economía.

Como lo señala el profesor Armando Porras, la conciliación tiene gran importancia en toda la actividad humana y naturalmente en el Derecho del

⁴¹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. *Derecho procesal del trabajo* Porrúa. México. 1975 p 212.

Trabajo, tan es así que su importancia es muy grande por lo que baste recordar lo que señalamos en el capítulo que antecede, ya que en países como en Grecia, la conciliación era practicada por los Termotetes, en Roma la conciliación fue aceptada y respetada por la Ley de las Doce Tablas como un medio de poner fin a los pleitos y aunque no se había de su aplicación en problemas de carácter laboral es obviamente por la situación tan peculiar que relativamente impedía que existiera una relación de trabajo propiamente dicha.

Y así podríamos seguir enumerando los lugares en los cuales la conciliación es contemplada como una figura que se equipara incluso con el auto composición por ser un acto por virtud del cual las partes en conflicto lo componen sin la necesidad de acudir a los tribunales. Por otro lado, la conciliación ha sido equiparada doctrinariamente con diferentes figuras que a continuación señalaremos.

Con la renuncia de derechos por ser el acto por virtud del cual el actor abandona la acción intentada en el proceso, es decir, lo que se conoce en términos más generales como el desistimiento.

La conciliación también es muy similar a la transacción, entendida como la figura jurídica de las llamadas auto compositivo por medio de la cual, las partes en conflicto haciéndose concesiones recíprocas, renuncian a sus derechos evitando un conflicto futuro, o bien terminado uno presente.

Asimismo también se le equipara con la conciliación al allanamiento, entendido en sentido contrario de la renuncia de derechos o desistimiento, en virtud de que el desistimiento es un acto procesal que se intenta a instancia del actor mientras que el allanamiento es un acto procesal por medio del cual, el propio demandador reconoce el derecho ejercitado en su contra, es decir significa eminentemente un reconocimiento de derechos.

Profundizando aún mas sobre el desistimiento, por ser la figura más similar, es decir, la que se le maneja de una forma aún más frecuente por diferentes autores, es en términos generales tratándose de un derecho, implica abandonaria, es decir apartarse del ejercicio de un derecho a través de la actividad procesal, por lo cual puede referirse a la acción, a la instancia, a una prueba a un recurso o bien a un incidente.

En el desistimiento existe previamente un juicio y las personas que podrán desistirse son únicamente los titulares del derecho, o bien los representantes legales autorizados para tales efectos.

Por otro lado, el desistimiento al igual que la conciliación se debe hacer constar en autos para que en esa forma produzca sus efectos jurídicos y legales, por otro lado no debe de estar sujeto a plazo alguno o condición.

En relación a los efectos que produce el desistimiento, son variables, ya que en el desistimiento es de la demanda se pierden todos los derechos y situaciones de carácter procesal que puedan favorecer a las partes que lo hagan, pero si se desisten de la acción, además de lo anterior se pierde el derecho que se hizo valer en el juicio, en virtud de que al renuncian de la acción se renuncia al derecho que a través de ella se quiso hacer valer y finalmente cuando el desistimiento es de la pruebas, incidentes, recursos, promociones, etc. se tienen como si no se hubiesen hecho valer, es decir, como si nunca se hubiese hecho, como si no existieran.

La transacción es una de las figuras que doctrinalmente se ha equilibrado con la conciliación frecuentemente, ya que en ambas figuras las partes que intervienen, lo hacen con el ánimo interno y subjetivo de poner fin a los problemas que entre ellos existe.

Es la transacción es uno de los actos contemplado como concepto bilateral consensual es decir, debe existir un acuerdo de voluntades entre las partes en

conflicto para solucionar sus diferencias, es a título oneroso ya que existe ánimo de lucro recíproco, y su principal objetivo al igual que la conciliación es poner fin aun conflicto existente a prevenir uno futuro.

La conciliación y la transacción pueden celebrarse dentro como fuera del juicio, motivo por el cual en el último de los casos no puede conceptuarse como actor procesal.

Las personas facultadas para realizar una transacción sólo son los titulares de sus derechos o sus representantes legales, la diferencia más clara entre la transacción y la conciliación, es que las partes hacen recíprocas sin que ello implique renuncia de derechos.

La prescripción es otra figura que también es equiparable con la conciliación, tomando en cuenta que se entiende como tal la pérdida o adquisición de un derecho con el simple transcurso del tiempo, lo que de una u otra podría dar lugar a la terminación de un procedimiento.

Asimismo, al igual que la prescripción, la caducidad es una forma normal que puede concluir con la instancia procesar por el hecho de que las partes no promuevan en determinado lapso de tiempo.

A estas dos últimas figuras se le ha comparado con el tema principal de la presente investigación, sólo porque ponen fin a un procedimiento al igual que la conciliación.

Finalmente para concluir esta etapa de comparación trataremos someramente algunas diferencias el desistimiento, el allanamiento, la transacción, la prescripción y la caducidad en relación con la conciliación.

El desistimiento y el allanamiento implica actos a través de los cuales, el actor y el demandado respectivamente en forma unilateral deciden dar por terminado el juicio, en tanto que la conciliación es un acto eminentemente bilateral, en cuanto a ambas partes mediante un acuerdo de voluntades ponen fin a sus diferencias.

La transacción implica un sacrificio o renuncia de alguna en forma reciproca entre los contendientes, aun que la renuncia de derechos sea prohibida por nuestro derecho en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

La caducidad y la prescripción en relación con la conciliación son actos jurídicos procesales de carácter unilateral que tienen como común denominador el transcurso del tiempo, mientras que la conciliación es meramente bilateral, es decir, debe existir un ambiente animico que empuje a las partes en conflicto a poner fin a sus diferencias mediante una gran actividad humana para encontrar la formula adecuada y poder ceder anímicamente en sus pretensiones para concluir el conflicto.

En la actualidad a través del tiempo la conciliación ha constituido diversos criterios de canos autores, como por ejemplo Calamandrei, Chiovenda, Goldachmidt, Escelle, Hermais, Márquez, Rafael Caldera, Scannuzza y Podelle, contemplados por el profesor Armando Porras y López en su obra de Derecho Procesal del Trabajo; que a continuación comentaremos.

“Calmandrei, afirma que la conciliación constituye un apoyo o sostén de la Ley para que las partes en conflicto por si mismas encuentren su derecho”.⁴²

Consideremos que más que un apoyo a la propia Ley constituye un instrumento básico o indispensable de la misma, ya que mediante la actuación

⁴² Ibidem. P. 213.

previa del legislador son creados los patrones de conducta humana en la sociedad.

“Chivenda afirma que el Estado se reserva el derecho auto compositivo, porque en cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, mayor será la posibilidad de que logre...”⁴³

Este criterio resultaría muy práctico para la solución de los conflictos, recalcando el hecho de que sería, ya que cotidianamente la realidad que se vive en las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto de esta figura compositiva es casi nula, porque no existe una persona destinada única y exclusivamente a incitar a las partes mediante diversas proporciones para conciliar.

De llevarse a la práctica tal circunstancia sería beneficio tanto para los contendientes como para las autoridades laborales, ya que los primeros terminarían sus problemas de manera pacífica, mientras que las Juntas tendrían menores cargas de trabajo.

Analizando, lo anterior llegamos a la conclusión de que en el derecho laboral de México, el criterio sustentado por Chiovende, no se realiza.

“Interpretando diversos criterios sustentados por otros tratadistas, diremos que para Goldschmidt afirma que la conciliación constituye un procedimiento previo necesario.”⁴⁴

Lo anterior es muy cierto, completándolo en el sentido de que no sólo se debe considerar o intentar antes del procedimiento mismo, sino por el contrario se debe exhortar a las partes para lograrlo en cualquiera etapa.

⁴³ Ibidem p. 214

⁴⁴ Cfr. Ibidem .

“Por su parte Scelle afirma que la conciliación es un acto mediante el cual meciste una tentativa de arreglo amigable entre las partes con el fin de evitar el procedimiento, es decir, el pleito propiamente dicho.”⁴⁵

Esta idea resulta acertada pero también debemos recalcar que no sólo se pretende evitar un juicio, sino que puede terminarse uno ya existente e incluso puede existir la conciliación en el propio laudo a través de un convenio.

“Otros autores como Hernais Márquez y Rafael Caldera, opinan que las autoridades benignamente y de manera imparcial influyen de manera directa en el criterio tanto del accidente como del demandado con las distintas propuestas tendientes a encontrar un arreglo y poner fin a la divergencia existente entre ellos”.⁴⁶

El acercamiento de las partes de manera amigable es importante culminar con los problemas que a ellos les aqueja cediendo en sus pretensiones mutuamente, sin olvidar que de ninguna forma, ello puede implicar renuncia de derechos ya que tal conducía es antes y por iniciativa de un organismo competente como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, sea Local o Federal.

Lo anterior sería ideal en base a que si las partes en conflicto por desconocer la técnica jurídica en ocasiones opten por dilucidar sus problemas a través del arbitraje, lo que no sucedería si efectivamente fueran auxiliados por una persona conocedora de derecho en material laboral.

Entre los conceptos relativos a la figura conciliatoria como tema central en la presente investigación, es de destacar que la conciliación es innata de la propia humanidad, tomando en cuenta que además de ser una figura de las más antiguas

⁴⁵ Cfr. Ibidem.

⁴⁶ Cfr. Ibidem.

practicadas y por practicar siempre por todos los pueblos de las naciones, es sumamente fácil de intentar.

Lo anterior es acorde con una de las principales finales que comparten en varios lugares, en el sentido de que todos de una u otra forma pretendemos poner fin al salvajismo existente en la humanidad y lograremos este objetivo, es decir, la buenaventura en todos los ámbitos económicos, políticos y sociales, prestando especial interés a los problemas laborales aplicando con mayor frecuencia la conciliación.

Interpretando el sistema seguido por otros tratadistas en materia laboral en relación a la conciliación, el sentir de Trueba Urbina es que esta figura constituye simplemente un procedimiento de avenio, lo cual resulta ser un tanto vago a nuestro sentir, en virtud de que como lo hemos reiterado a lo largo de la presente investigación, resulta ser una figura que constituye un factor preponderante e indispensable dentro de los procedimientos laborales.

Lo anterior se entiende de una forma más satisfactoria si decimos que a procedimiento indispensable dentro de otro principal con una misma fuerza, en el entendido de que ambos pretender llegar a una misma meta como lo es terminar un juicio existente o evitar uno futuro, en beneficio de las clases que constituyen el cordón de la economía nacional.

En diverso orden de ideas diluciones el criterio sustentado por la Organización Internacional de Trabajo que con razón sostiene el argumento de que la figura conciliación constituye una práctica que requiere necesariamente de la participación de una tercera persona completamente ajena a lo que se pretende en el conflicto, cuya función es impulsar a las partes a efecto de que pacte sus diferencias y de tal manera puedan llegar a una transacción amistosa de común acuerdo en la inteligencia de que tal circunstancia no deberá implicar renuncia

alguna de derecho como lo prevé el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo quien prohíbe dicha situación.

Podríamos cuestionar muchos conceptos del presente tema de investigación, pero con el fin de no ser tan reiterativos porque de una u otra forma todos los criterios se complementan entre sí, sólo expondremos una más por creer que es de los más completos.

Manuel Alonso García señala que "...la conciliación es en especie un sistema para la sustanciación de los juicios de derivados de los conflictos de trabajo, sea individuales o colectivos en el cual las partes del mismo ante una tercera persona que ni propone ni decide, contratan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que eliminar la posible contienda judicial".⁴⁷

De ese concepto podemos destacar dos cuestiones importantes, en base a que el tercero que debe intervenir en la conciliación como función principal tiene que propone posibles soluciones a fin de encaminar a las partes a dilucidar sus diferencias, en el entendido de que serán ellas quienes decidirán si aceptan o no, llevando a la práctica dicha función durante todo el procedimiento.

En todo orden de ideas, se ha pensado equivocadamente que la conciliación tiene como finalidad primordial el evitar que por la vía jurisdiccional se resuelvan las contiendas laborales, lo cual resulta totalmente falso ya que ambas no se oponen, sino que la conciliación es una especie de sustituto procesal, o bien un complemento del mismo proceso por el simple hecho de encontrarse sustancialmente inserta en los propios ordenamientos jurídicos.

Determinemos, pues, que "...cuando llega a concretarse un acuerdo entre las partes, este tendrá la fuerza de cosa juzgada, por lo que requiere de un

⁴⁷ ALONSO GARCÍA, Manuel. Ob. Cit. p. 673.

especial conocimiento de las normas pertinentes, tanto sustantivas como de procedimiento, a fin de que la conciliación resulte lo más equitativa posible.⁴⁸

El bien principal de la conciliación, es indudablemente terminar o evitar un pleito iniciado o por iniciar, con la participación directa de los afectados y un tercero ajeno que realizado el planteamiento del problema en cuestión, propondrá algunas formas de solución despertando además el deseo de los contendientes para que se realicen concesiones recíprocas para dirimir sus controversias y evitan concretamente el periodo del arbitraje, para no sufrir las consecuencias que puede llegar a generar un laudo desfavorable.

Este parecer resulta ser muy completo en nuestro sentir por el hecho de abarcar todo lo narrado a lo largo del presente tema de investigación, reiterando una vez más que la conciliación es el medio que sobre todo y en todo lugar, en cuanto existen problemas entre personas, grupos o naciones enteras, el instrumento que busca la paz y la tranquilidad por lo que resulta ser de gran importancia en toda la actividad humana y naturalmente dentro de nuestro derecho, fundamentalmente dentro del marco laboral.

Para concluir con los criterios sostenidos por diversos autores, aludieron a algunas características o requisitos de la conciliación con nuestro concepto.

Primeramente diremos que la controversia existente se debe hacer del conocimiento de una autoridad, sea Local o Federal de Conciliación y Arbitraje quien deberá actuar con absoluta honestidad, imparcialidad y buena fe proponiendo formas de solución respecto de los intereses que se encuentran en juego, lo anterior lo podríamos equipar a cualquiera de las formalidades que debe a cualquier otra figura jurídica de igual naturaleza heterocompositiva como lo es la conciliación.

⁴⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Segunda edición. Trillas, México, 1989. p. 70.

Con lo manifestado en el párrafo que antecede, diremos que la conciliación supone necesariamente la existencia de un conflicto de trabajo entre un patrón y un trabajador, pudieren sea varios inclusive.

Asimismo la participación directa de las partes en conflicto es fundamental, en virtud de que la autoridad laboral como órgano conciliador es la que propone formas de solución, y ellas finalmente son las que deciden sin ninguna influencia coercitiva si aceptan o no la solución propuesta y de esa forma poner fin a sus diferencias de manera equitativa.

La autoridad conciliatoria deberá única y exclusivamente aproximar a las partes para efecto de lograr entre ellos la paz, por lo que sus aportaciones para la solución de los conflictos no deberá tener el carácter de obligatoria, sino que quedará a criterio de las partes aceptan o no las aportaciones, es decir, es optativo.

A diferencia de otras figuras jurídicas de carácter compositivo, la conciliación no pone en juego algún derecho puesto que su principal finalidad es llegar a un acuerdo que impida un proceso que al concluir traerá consigo sentimientos contradictorios entre el ganador y el perdedor, trátase de cuestiones individuales o colectivas.

Lo anterior supone que con la conciliación no se pretende renunciar a los derechos de los contendientes y principalmente a la clase trabajadora, en base a que la constitución de un instrumento protector sector obrero pretende eminentemente proteger a la clase débil.

Resulta preciso señalar que dentro del procedimiento conciliatorio existen fundamentalmente criterios de carácter personal y subjetivo que se cristalizan cuando las partes en forma amistosa deciden unilateralmente hacen determinadas concesiones para finalizar el problema existente entre ellos.

Respecto de las características más importante desde maestro particular punto de vista, es que la conciliación constituye la figura de mayor importancia que contemple el derecho en materia laboral en México, en virtud de que representa una de las bases más sólidas para mantener la armonía de las relaciones obrero patronales, incluso a pesar de haber sido considerada una de las llamadas formas anómalas de terminar los conflictos de trabajo.

Además de ser una de las figuras de carácter auto compositivo de mayor preferencia par las partes en pleito, y como consecuencia la más recomendada para la solución de los conflictos desde cualquier punto de vista, sea económico, político o social.

Indispensablemente la conciliación representa la formula preponderantemente necesaria e indispensable para establecer la paz social que tanto hace falta entre los representantes del capital y los representantes del trabajo, en virtud de que sirve como base o factor de equilibrio en todos los ordenes de convivencia social.

Es menester dejar Bien claro que el derecho como un órgano encargado de regular las conductas de todos los hombres para mantener un equilibrio social, no puede ni tampoco debe permanecer aislado de la figura conciliatoria, en virtud de que ambos pretenden en términos generales, lograr una paz social.

Para nosotros la conciliación es un acto de voluntad de las partes, que tiene el carácter obligatorio y se debe intentar en cualquier etapa del procedimiento ante autoridad competente para lograr una solución y equitativa a los conflictos de trabajo.

Se debe entender por obligatorio; el sólo hecho de que no queda a la voluntad de las partes el intentarla o no, sino que necesariamente impulsados por las autoridades laborales deben hacerlo incluso bajo pena de no dar inicio al

procedimiento o también podría intentarse en cada una de estas etapas procedimentales.

En la inteligencia que la etapa conciliatoria aunque sea obligatoria en el derecho laboral, no puede ni debe ser coercitiva, es decir, no necesariamente se debe atar la resolución que se proponga por las autoridades en la etapa inicial de conciliación, ya que para esos efectos, las autoridades no tienen ninguna potestad, en virtud de que sólo se debe limitar exclusivamente e incitar a las partes para que lleguen a un arreglo por esa vía, sea en la etapa respectiva o en cualquier momento procesal.

Generalmente la obligatoriedad de la conciliación representa una gran importancia social por la problemática que generan los conflictos laborales desde cualquiera de los enfoques que se les dé.

El intento de conciliación debe ser previo a toda interpretación o reclamación individual o colectiva, por resultar lógico, ya sea de aplicación o interpretación de las disposiciones legales, contractuales, derivadas de alguna modificación de las condiciones de trabajo que haga imposible la relaciones de trabajo, la gestión conciliatoria de manera previa, se considera sin lugar a duda favorable, en el entendido que dicha etapa debe desarrollarse no a base de coaccionar a cualquiera de las partes.

La conciliación también debe ser intentada en cualquier estado del procedimiento cuando fracase la conciliación previa ya que el buen conciliador tiene que proponerla o intentarla tantas veces como existan posibilidades de hábito en el entendido de que la figura aludida es necesaria dentro del procedimiento.

Por otro lado, las posibilidades de éxito de una conciliación posterior se reducen en base a que existe una etapa previa, pero si es manejada por una

persona capacitada la conciliación dentro del juicio sólo resulta ser la culminación de un intento de solución justa y entendida perfectamente por las partes.

Resulta necesario señalar que este tipo de conciliación dentro del proceso, es presenta con mas frecuencia en lo relativo a los conflictos de naturaleza colectiva para no tener consecuencias de carácter económico en perjuicio de las partes.

Tradicionalmente es a través de un convenio por medio del cual se da vida a la conciliación, por ello representa otra de las características esenciales de la misma.

El convenio es de suma importancia en el procedimiento laboral para que exista la conciliación y por esa razón es considerado como una forma anormal para la terminación de los conflictos, es decir, sin llegar a una resolución, o bien, aun laudo aunque tenga cuando se realiza, las mismas características. Lo anterior porque el convenio realizado por las partes en el proceso laboral, es equiparable a un laudo ejecutoriado que se eleve a la categoría de cosa juzgada.

Dentro del Código Civil se define el convenio como un acuerdo de voluntades por medio del cual, dos o más personas crean, transfieren, modifican o extinguen derechos y obligaciones.

El concepto establecido por el Código Civil nos proporciona la idea de que las partes en conflicto deberán hacerse recíprocas concesiones con la finalidad de solucionar una contienda presente o prevenir una futura, logrando con ello restablecer la paz social y lograr el equilibrio entre las partes que conforman el sector obrero patronal como base fundamental de la economía nacional y evitando todos aquellos malestares que por lógica se ocasionan cuando se pierde en cualquier pleito.

3.2. LA CONCILIACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Tomando como premisa que la legislación es materia del derecho laboral, es muy dinámico y a través de su desarrollo histórico a lo largo del tiempo dentro del campo social, busca primordialmente fortalecer el bienestar del ser humano y para lograrlo facilita los medios materiales y espirituales para que el hombre pueda desenvolver su personalidad en condiciones dignas de libertad e igualdad, tratando de abarcar el campo jurídico y hacer que la conciliación sea un de las principales figuras utilizada con la mayor frecuencia posible para la solución de los conflictos laborales, de ahí la gran importancia que en el presente capítulo tratemos de profundizar un poco sobre la conciliación dentro del derecho laboral como en otras leyes, concretamente en materia civil, agraria, en la Ley Federal de Protección al Consumidor y fundamentalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro de nuestro derecho común la conciliación la encontramos reglamentada en el artículo 55 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en el capítulo relativo a las actuaciones jurídicas que a la letra dice.

“Artículo 55.- Para la tramitación y resolución de los asuntos entre los tribunales ordinarios, se estará a lo dispuesto por este código, sin que por convenio de los interesados puedan renunciarse los recursos ni el derecho de recusación ni alterarse, modificarse o renunciarse las normas del procedimiento.

Salvo en los casos que no lo permita la Ley, los magistrados o jueces durante el juicio, o funciones judiciales autorizadas por el tribunal superior, distintos de los que intervengan en la decisión, están facultados para exhortar en todo tiempo a las partes o tener voluntariamente un avenimiento sobre el fondo de la controversia, resolviendo sus diferencias mediante convenio con el que pueda darse por terminado el litigio.

El último párrafo del precepto legal invocado es el producto de la importancia que en si misma tiene la conciliación tomando en cuenta que por naturaleza resulta ser uno de los mejores medios para lograr la impartición de justicia en forma tal que las partes en conflicto sustancialmente subsanan sus diferencias equitativamente.

Asimismo el propio Código de Procedimientos Civiles también en el capítulo correspondiente a las controversias del orden familiar, establece un periodo conciliatorio en el artículo 941 que se transcribe a continuación:

"Artículo 941. El Juez de lo Familiar estará facultado para intervenir de oficio en los asuntos que afecten a la familia, específicamente tratándose de menores y de alimentos, decreto las medidas que tiendan a preservarla y a proteger a sus miembros.

En los mismos asuntos con la salvedad de las prohibiciones legales relativas a alimentos, el juez deberá exhortar a los interesados a lograr un avenimiento, resolviendo sus diferencias mediante convenio con el que pueda evitarse la controversia o darse por terminado el procedimiento.

Es preciso resaltar que la conciliación sea cual fuere la materia que la regule, representa tratar de lograr un ambiente momentáneo y de paz social, lo que aplicado al campo del orden familiar es de vital importancia si tomamos en cuenta que el núcleo familiar representa el alimento principal de la sociedad y como tal resulta ser uno de los primeros puntos que se deben tomar en cuenta par mantenerlo firme y lograr una estabilidad social.

En otro orden de ideas, en materia del campo la Ley Agraria publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 1992, sobre la conciliación en su artículo 185 señala lo siguiente:

"Artículo 185.- El tribunal abrirá la audiencia y en ello se observaran las siguiente prevenciones.

VI. En cualquier estado de la audiencia y en todo caso antes de pronunciar el fallo, el tribunal exhortan a las partes a una composición amigable. Si se lograra la avenencia, se dará por terminado el juicio y se suscribirá el convenio respectivo.

En caso contrario, el tribunal oír los alegatos de las partes, para lo cual concederá el tiempo necesario a cada uno y en seguida pronunciará su fallo en presencia de una manera clara y sencilla.

La Ley Federal de Protección al Consumidor, sobre la conciliación establece:

"Artículo 59.- La Procuraduría Federal del Consumidor tiene las siguientes atribuciones:

VII.- Procurara la satisfacción de los derechos de los consumidores.

a) Recibir las quejas y reclamación que proceden de acuerdo con esta Ley y requieren al proveedor que rinda un informe por escrito sobre todos los hechos, en un plazo de 5 días hábiles, si del informe del proveedor se infiere que esta dispuesto a satisfacer la reclamación del consumidor se pondrá fin al caso.

b) De no haber quedado satisfecha la reclamación del consumidor se citará a este y al proveedor a una audiencia de conciliación, de la cual se levantara acta, sea cual fuere el resultado de la misma. Si hubiera conciliación y el proveedor queda obligado a alguna prestación, se estará a lo dispuesto en el inciso e) de esta función.

De no haber concurrido el consumidor a la audiencia de conciliación, se le tendrá por desistido de su reclamación y no podrá presentar otra ante la propia procuraduría por los mismos hechos y respecto del mismo proveedor, sin perjuicio

de haber valer sus derechos en otra vía, salvo que justifique dentro de los 10 días hábiles siguientes a la celebración de la misma, la causa de la inasistencia, en cuyo caso se citará de nueva cuenta por una sola vez a otra audiencia de conciliación.

c) Si consumidor y proveedor asistiesen a la audiencia de conciliación y no se logre esta, la Procuraduría Federal Consumidor los invitara a que de común acuerdo la designan arbitro, sea en amigable composición o en juicio arbitral de estricto derecho, a elección de los mismos. El compromiso se hará consta en acta que el efecto se levante.

En amigable composición se fijarán las cuestiones que deberán ser objeto de arbitraje y la Procuraduría resolverá en conciencia y en buena fe guardada, sin sujeción a reglas legales, pero observando las formalidades esenciales del procedimiento. La Procuraduría Tendrá la facultad de allegarse todos los elementos de prueba que juzgue necesarias para resolver.

d). Si no hubo conciliación ni compromiso arbitral o el proveedor no asistió a la audiencia a que se refiere el inciso b) pero si el consumidor, la procuraduría analizará los hechos motivo de la reclamación para determinar si implican posible violación a la Ley Federal de Protección al Consumidor.

De lo anterior se desprende que la Ley Federal de Protección al Consumidor, en sus resoluciones como amigable componedor debe exhortar a las partes para que logren un avenimiento voluntario de común acuerdo y cuando una de las partes faltan al cumplimiento logrado en la conciliación, el perjudicado acudir ante la jurisdicción ordinaria para lograr la ejecución de lo pactado en esa vía.

Como consecuencia de la importancia radical que la figura conciliatoria trae consigo, hemos hablado de ello respecto de algunas otras materias jurídicas, pero

a continuación hablaremos de los fundamentos constitucionales de la conciliación, por ser superior jerárquicamente hablando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a la Ley Federal del Trabajo.

Constitucionalmente hablando, el primer fundamento sobre la conciliación lo encontramos en el artículo 123 apartado "A" fracción XX que textualmente dice "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

Por otra parte la fracción XXXI de la propia Constitución determina la competencia exclusiva de las autoridades federales para la aplicación de las disposiciones relativas a la materia laboral.

Asimismo encontremos otro fundamento en el apartado "8" de nuestra Carta Magna, en la fracción XII que establece "Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria".

Hemos visto con lo anterior que existen fundamentos de la conciliación en la Constitución en el artículo 123 apartados 'A' y "B", por lo que un mismo plano a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado respectivamente, se crea la figura conciliación par lograr un equilibrio social respecto la clase obrera y la clase patronal, sean personas físicas o morales.

Ahora comentaremos la etapa de evolución de la conciliación dentro de la Ley Federal del Trabajo. Primeramente siguiendo un orden cronológico en 1931 la Ley promulgada durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio, incluyó a la conciliación dentro del procedimiento laboral, concretamente en los artículos siguientes:

Artículo 466.- Durante el periodo de conciliación no se admitirá en las audiencias la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la junta consiente en que sean representadas, en casos debidamente justificados a juicio de la misma.

Lo importante de comentar de este precepto legal es lo relativo a la comparecencia en la audiencia conciliatoria de las partes en compañía de algún representante, pues aunque se trate de una facultad limitativa a criterio de la propia autoridad, es algo que beneficia a los participantes y primeramente a la clase trabajadora por ser la clase mas débil.

"Artículo 503.- Integrada la junta en los términos de los artículos anteriores, esta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación".

"Artículo 504.- El día y hora señalados para la audiencia de la conciliación el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos de acuerdo con lo que manda el artículo 512. Si llegan a un acuerdo será por terminado el conflicto y las partes quebrarán obligadas a cualquier el convenio que se redacte."

Los artículos en comento de nueva cuenta señalan que la comparecen de las partes a la audiencia conciliatoria deberá ser personal sin mencionar que podrán contener los apoderados o representantes legales como lo señala el artículo 466 del propio ordenamiento legal, sería ideal la participación de ellos incluso no sólo cuando la junta lo estime pertinente, sino en todos los casos, ya que se infiere que se trata de personas que conocen la materia y conoce los derechos que pudieren corresponder a la parte que representen y por donde la conciliación funcionaría en mas repetidas ocasiones.

En tal virtud, el convenio que realicen las partes será sancionado por la junta y la ejecución respectiva quedará a cargo del presidente, pero el hecho de

que las partes no estén conformes en conciliar, obviamente el expediente respectivo sería tomado inmediatamente a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que por competencia corresponda para continuar con la etapa del arbitraje.

“Artículo 511.- Presentaba ante la Junta Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deban conocer unas u otras, el presidente de la junta la tomará para el grupo especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, la hora para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de los 10 días arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones”.

Resulta claro que el estado interesado por la conciliación la plasma una vez, más en el artículo referido, ya que metodológicamente es en esta etapa cuando el asunto debió de haber entrado directamente al arbitraje, ya que se había agotado previamente tanto una audiencia de conciliación antes de que el asunto pasara a manos de la autoridad Federal o Central de Conciliación y Arbitraje, tanto que estas autoridades se vuelve a intentar de nueva cuenta la conciliación, lo cual resulta totalmente positivo ya que el propio Estado pretende reestablecer los intereses de las partes en conflictos quebrantados dentro de una relación laboral.

De nueva cuenta en la Ley Federal del Trabajo de 1931 toca la figura conciliatoria en su artículo 512 reiterando lo establecido en el artículo 466 pero sin limitaciones como lo podemos advertir de la transcripción precepto legal invocado.

“Artículo 512.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesado comparecerán ante

la junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente..."

Aquí existe una pequeña contradicción de los artículos 466 y el anteriormente descrito, pero tal situación resulta satisfactoria para lograr los fines que pretendemos con el presente tema de investigación, es decir, que las partes de un conflicto sean representados en una de las etapas más importantes del procedimiento laboral, y de esa forma se pueda presentar con más frecuencia la conciliación.

Finalmente la Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye el primer ordenamiento en materia del Trabajo que contempla formalmente en el ámbito jurídico a la conciliación y establece que si las partes no logran conciliar, la justicia declarara cerrado dicho periodo y si alguno de los contendientes no se presentara a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se pasará a la etapa del arbitraje.

A lo largo del tiempo la conciliación a constituido una esperanza en el ámbito social laboral que la Ley Federal del Trabajo del 1970 se contempla dentro de su artículo en los siguientes términos.

"Artículo 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades obligaciones siguientes:

1.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

IV.- Actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

VII.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes..."

Lo rescatable del precepto invocado es el hecho de que no obstante, de no estar contemplado en el capítulo correspondiente al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, señalar como facultad de la autoridad, procuran los arreglos conciliatorios, lo cual también es obligatorio para las Juntas Locales, ya que en ambos el procedimiento es el mismo.

“Artículo 748.- En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación. Se observaran las normas siguientes:

1.- La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas.

1. Si el actor no concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

IV. Si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer las pruebas que jueguen convenientes. Junta si ésta permanente y en caso contrario se reunirá al Presidente de la Junta de Conciliación de Conciliación permanente o de conciliación y Arbitraje más próximo.”

Aquí se puede apreciar que el procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación es más breve que el contemplado por la Ley de 1931, en virtud de que consagra un procedimiento rápido que lo único que pretende es ver si existe la posibilidad de conciliar, de lo contrario se procede a la tramitación del juicio respectivo, es decir, a la etapa del arbitraje.

En el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos indicativos particularmente, es decir los relativos a conflictos individuales, los artículos relativos a la conciliación son los que a continuación se detallan.

“Artículo 752. El Pleno o la Junta especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación demanda y excepciones, que deberá

efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y aperecerá a las partes, de tener el demandado por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.”

El hecho de que las partes no concurren a la etapa de conciliación implica inferior lógicamente que no denotan intención alguna de arreglarse, lo cual debería ser que la autoridad laboral obligara a las partes a comparecer de manera tal, es decir, aplicando incluso medios de apremio y proponer formas de solución, impulsando a las partes a concluir el pleito en beneficio de ambos, asimismo hacerles ver las ventajas y desventajas que trae consigo el procedimiento.

Lo anterior implicaría que un porcentaje bastante considerable de conflictos de trabajo se terminará en la primera etapa del procedimiento, es decir, que la conciliación o bien esta podría hacer durante el mismo.

“Artículo 753.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las siguientes normas:

1.- La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio.

2.- El auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto.

3.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.”

Respecto al artículo 752 al igual su similar de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece que la Junta deberá celebrar una audiencia de conciliación aunque el expediente lo recibiere de una Junta de Conciliación cuya principal función fuere la de solucionar los conflictos mediante el avenimiento, ello resulta la

importancia de la Figura conciliatoria que se toma en cuenta tanto cuando el asunto se presente ante la Junta de Conciliación como en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte el artículo 753 es claro en que la decisión para conciliar la deberían tomar únicamente los contendientes, y más aún reclama que la auxiliar y los demás representantes, después de escuchar las opciones de las partes podrá proponer una solución para la terminación del conflicto, lo cual no significa que dicha proposición tenga el carácter de obligatorio.

Finalmente para terminar con el análisis de la ley Federal del Trabajo de 1970, trataremos muy superficialmente la función conciliatoria dentro de la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, en los cuales la Junta deberá procurar ante todo que las partes lleguen a convertir respecto de sus diferencias, intentando la conciliación en cualquier estado de procedimiento hasta antes de la resolución.

Lo más sobresaliente de la Ley Federal de Trabajo de 1931, es que no hace referencia a la Conciliación dentro del procedimiento para la resolución de los conflictos de una naturaleza económica y la Ley de 1970 contempla todo un conjunto de normas relativas a la conciliación que representa una gran importancia en virtud de que si el promoverte a la audiencia, se le tienen por desistido de su solicitud y en el caso del demandado, se le tendrá por inconforme con todo el arreglo.

Si ambas partes concurren a la audiencia conciliatoria, narraran sus peticiones a la Junta, quien después de oír sus alegaciones las exhortará para que lleguen a un arreglo conciliatorio, en el que la autoridad podrá hacer sugerencia para que las partes logren el avenimiento.

Si las partes logran avenir sus diferencias, deberá, celebrar un convenio con el cual se dará por terminado el conflicto. El convenio que se celebre obviamente tendrá que sea aprobado por la Junta para que de esa manera produzca todos los efectos jurídicos inherentes e incluso con la misma fuerza de un laudo.

Lo importante de tratar a la Conciliación es este tipo de procedimientos, es sin lugar a dudas para encontrar un adecuación a las necesidades que representa el hecho de solucionar los conflictos de naturaleza económica y forma más rápida, ya que de lo contrario traería como consecuencia lógica, una grave pérdida económica.

Habiendo realizado breves comentarios de la Conciliación laboral en las Leyes de 1931 y 1970 es factible que hablemos de ella como se encuentra inmensa en la Ley Federal de Trabajo después de la reforma por la que paso en el año de 1980, enfocándola de forma particularizada dentro del procedimiento laboral ordinario, por ser los conflictos naturales la asamblea jurídica los que más frecuentemente se ventilan en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

“Artículo 873. El pleno o la Junta especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciban el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para celebración de la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes que haya recibido el escrito de demanda...”

Del presente artículo se desprende, a diferencia de lo contemplado por la Ley de 1931 que señalaba una audiencia de conciliación, una mas para demanda y excepciones y una tercera para ofrecimiento y admisión de pruebas. Mientras que la Ley de 1970 reduce procedimiento a dos audiencias, una de conciliación,

demanda y excepciones y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas, finalmente la reforma procesal de 1980 transforman lo que inicialmente se llevó en tres audiencias y posteriormente en dos, para establecer una sola audiencia denominada de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

"Artículo 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas.

- a) De conciliación,
- b) De demanda y excepciones;
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas..."

El presente artículo lo anteriormente señalado en el sentido de que por economía procesal, la reforma de 1980 redujo a solo una de las etapas del procedimiento.

"Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecen personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderado,

II La Junta intervendrá para la celebración de platica entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo.

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El Convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes pasando la etapa de demanda y excepciones,

VI.- De no haber concluido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberá presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones”.

Analizando el presente artículo, nos explicamos la serie de anomalías como la contenida en la fracción 1, en el sentido de que señala que a la audiencia de conciliación deberán comparecer las partes sin sus apoderados o representantes, por lo que de ese modo se impide y ataca a la garantía de defensa para las partes en conflicto, pero principalmente por la clase trabajadora que entre los patrones se encuentra en clara inferioridad tanto en el aspecto económico en el educativo, en la mayoría de los casos.

En ese sentido Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, comentan los siguientes: “...El precepto que se comenta incurren fallas técnicas y es contrario a la realidad es inconstitucional que se le impida a las partes estar asesorada por sus representantes o abogados en el periodo conciliatorio. Además esta medida es contraria a los intereses de los trabajadores.”⁴⁹

Este artículo trata específicamente de la etapa conciliatoria, pero el legislador olvida un poco aquella preocupación que mostraba en la etapa en comento, es decir, insista en conciliar, como sucedía en el procedimiento contenido en la Ley de 1931, en donde prácticamente se celebraran tres audiencias de conciliación e incluso la Ley citada facultaba a la Junta para opinar sobre posibles soluciones, con el fin primordial de poder finiquitar el conflicto.

Lo anterior se trabajó que la práctica cotidiana realizada en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actualmente en gran mayoría de asuntos la etapa

⁴⁹ *NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Quincuagésima tercera edición, Porrúa México, 1985, p. 403.

conciliatoria no se toma muy en cuenta y se opta pasar directamente a la etapa de arbitraje.

Por otro lado, esa determinación del legislador, es un tanto distinta en el sentido de que serán las conciliaciones en las que se reúnan al trabajador y a los patrones personalmente, porque en el segundo de los casos, el patrón como persona moral necesariamente tiene que ser representado en juicio, lo que traduce en desventaja par la clase trabajadora, quien se deberá enfrentar en la mayoría de los casos a por lo menos una persona conocedora de la materia que lógicamente velara por los intereses de la empresa patronal que requirió sus servicios.

Ahora bien, analizando la practica jurídica de la actualidad, encontramos que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje por el gran cúmulo de trabajo que tienen, poco caso le hacen a la conciliación lo cual resulta contraproducente en el sentido de que si aplicará más esta figura sacarán con mayor frecuencia y rapidez los asuntos, disminuyendo las cargas de trabajo de las Juntas en beneficio de trabajadores y patrones.

En otro orden de ideas, la fracción I del artículo en comento es completamente nula, en virtud de que en la generalidad nunca interviene la Junta exhortando a las partes para que concilien, ahora bien, la fracción IV solo es utilizada como una táctica dilatoria, que en la mayoría de los casos la parte demandada cuando no trae contestada la demanda o preparadas las utiliza, mientras que el actor con la idea de que se resuelvan los conflictos y engañando por el abogado patronal, suspender la audiencia por platicas conciliatorias, platicas que jamás culminan satisfactoriamente por lo general.

Consecuentemente en la realidad actual, la conciliación será una etapa que se celebrará de "jure" más no de "ipso", por lo obsoleto que resulta la

incomparecencia de apoderados en ese momento, por lo que con ello se violarán las garantías de libertad de ocupación consagradas en la Constitución.

Lo anterior resulta preocupante en virtud de que esa limitación que se impone a los abogados, no sólo contra la libertad de ocupación mencionada, sino que también, en contra de los intereses de la clase trabajadora, porque tratándose de personas morales, necesariamente tiene que ser representados y eso es una gran desventaja.

3.3. LA CONCILIACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA

Respecto la figura conciliatoria dentro del procedimiento laboral ordinario, existen algunos criterios que por la importancia que representan nos permitimos transcribir el siguiente criterio oficial:

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.

Conforme al artículo 876 fracción 1, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados, patrones asesores, o apoderados. Ellos porque se trata de que el actor y demandado, solos y directamente con la única intervención de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalidades, es decir, aquellos que por su naturaleza y trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen a la etapa de demanda y excepciones personalmente esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente el periodo de arbitraje con el que se inicia propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en

forma directa o por conducto de apoderado legalmente por tanto las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducidas las demandas o tener por contestada esta en sentido afirmativo, sólo son operante en caso de que las partes no concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Procedente Referencia

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal en Materia de Trabajo del primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y al Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito 7 de agosto de 1989.

Unanimidad de votos (4) Ponente Juan Díaz Romero

Secretario: Carlos Ronzon Sevilla

Lic. Zambrano

Suprema Corte

Fuente Laboral

Sección Jurisprudencia

Num. Tesis 7

De la tesis jurisprudencial expuesta, se desprende que incluso los demás tribunales en materia de trabajo, incurrir en toda una serie de irregularidades, considerando de manera por demás particularizando en forma rigurosa en los siguientes extremos. Primeramente cae en el error de contemplar que en la etapa conciliatoria, las partes deberán comparecer en forma personal, sin abogados, patronos o asesores, coartando con ello la libertad ocupacional de los abogados, y por consiguiente atentando contra las garantías constitucionales, argumentando equivocadamente que se trata de un acto personalísimo; por otra parte establece - que la junta intervendrá como intermediaría, cosa que en la practica profesional no

se lleva a cabo, en virtud de que autoridades laborales no muestran interés respecto de la conciliación.

Otra tesis jurisprudencial relacionada con el tema que nos ocupa, es la que a continuación se transcribe:

AUDIENCIA, ETAPAS DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO.

El artículo de la Ley Federal del Trabajo no pude desvincular del diverso 692 pues el primero de ellos dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados (fracción 1.) pero esta prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para las diversas etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, según se puede constar de la lectura de la parte final de la fracción VI del primero de los citados precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regula por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia Ley donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo son las etapa de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, esto, es que a las etapas de demanda y excepciones y ofrecimientos y admisión de pruebas, se exige que asita un persona física, sea el directamente interesado o su moderado y estos así, porque en estas etapas pretenden imperar los principios de moralidad e inmediatez que requieren como presupuesto lógico, la presencia de una persona para exponer, ratifican, modificar, aclarar, objetar, replicar o contra repetir, etc; lo que no podría efectuarse si las partes sólo comparecieran mediante razonamiento contenidos en escritos.

Amparo Directo 96/82.- Jaime Herrera Álvarez.- 22 de octubre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente.- Marco.- Secretario: Jorge Valencia Méndez.

Procedentes:

Amparo Directo 142/82.- Cristóbal Hernández López.- 6 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente Efraín Ochoa.- Secretaria Guadalupe Casas.

Amparo Directo 529/81.- Guillermo Martínez Cortés.-27 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente.- Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretaria Araceli Cuellar Mancera.

Amparo Directo 3/82. Guillermo Martínez Cortés.- 27 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretario: Araceli Cuellar Mancera.

Amparo Directo 338/82.- Banco de Crédito Rural del Istmo, S.A. 24 de septiembre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente.- Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretaria: Araceli Cuellar Mancera.

De la jurisprudencia descrita se desprenden los mismos razonamientos señalados respecto de la tesis anteriormente expuesta, por lo que resultaría repetitivo reiterarlos, pero es preciso dejar muy claro que ambas impiden la comparecencia de apoderados o representantes legales a la etapa conciliatoria, limitando la actividad de los abogados en su perjuicio y en el de la clase trabajadora, porque como hemos señalado con anterioridad la parte patronal en el caso de las personas morales, generalmente son representadas por abogados.

3.4 TÉCNICAS DE CONCILIACIÓN

El artículo 876 de la Ley Federal de trabajo establece en que el procedimiento se iniciara con la etapa conciliatoria y se desarrollara de la siguiente forma:

1. Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
2. La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
3. Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
4. Las parte de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, las suspenderá y fijara su reanulación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificada las partes de la nueva fecha con los apercimientos de ley.
5. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconforme pasando a la etapa demanda y excepciones; y de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes por todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Al hablar de técnicas de conciliación podemos decir que no hay una en exclusivo que se utilice para la conciliación en la solución de los conflictos de trabajo por lo que el personal que participa en las juntas de Conciliación y Arbitraje en esta etapa de la conciliación utiliza las técnicas y herramientas que tienen a su alcance o que surgen a veces de manera espontánea, pues los problemas que atienden los conciliadores tienen muchas variantes, por lo que cada uno de ellos debe de ser tratado en forma especial o suigeneresis es decir que no existe en ese sentido una técnica o un método en específico que tenga que aplicarse para

buscar la mediación y la conciliación entre las partes que intervienen en el conflicto que tratan de conciliar y, en ese sentido siempre deberán ser tratados en forma diferente en todos los conflictos, pues la problemática cambia radicalmente en uno y otro, aunque podemos decir que en los conflictos de trabajo existen ejemplos iguales, en los cuales intervienen los sujetos que participan en el conflicto y que en la practica son casi siempre los mismos, en ese sentido podemos decir que pudieran ser iguales en cuanto a lo que se refiere de manera general a las prestaciones, de los trabajadores o bien a las condiciones generales bajo las cuales se presta un trabajo personal subordinado, fuera de ahí la forma de entender el problema o la técnica para la solución al caso concreto no existe como tal por lo que seria falso si dijéramos que estamos utilizando una técnica propio o un método, lo cual no es posible, pues como ya lo mencionamos la problemática de los conflictos laborales cambian entre uno y otro, sin embargo si podemos mencionar algunas formas que utiliza la conciliación o los conciliadores para conciliar a las partes en el conflicto, sin que podamos decir que son exactamente una técnica.

Si no que más bien es como ariá cualquier persona común que se le presenta un problema por sentido común lo primero que tiene que hacer es enterarse bien del asunto para poder opinar y en ese sentido una de las formas más comunes que utilizan los conciliadores es sin duda alguna conocer primeramente bien el problema y luego conocer las partes, así como pretendan las mismas en el conflicto planteado para que en base de eso pueda hacer recomendaciones el conciliador para poder llegar a conciliar, sin que quiera decir que va a lograr una conciliación, pues en muchas ocasiones los sujetos actores del conflicto se encuentran tan ofuscados o tan molestos que en cuanto se ven en la audiencia de inmediato ponen barreras y cada quien defiende su postura a tal grado que en ocasiones el conciliador es rechazado en forma tajante por los sujetos que participan en el conflicto.

Otra forma de conciliar sería como lo establece la ley en la primera etapa que se le conoce como de conciliación es tratar de someter a las partes tomando en cuenta su voluntad hasta donde más se pueda para que se puedan tener resultados favorables a la conciliación, sin embargo esto no es del todo correcto puesto que la conciliación no es imponer si no convencer, persuadir a las partes involucradas al conflicto para que puedas llegar a un convenio a la intervención y el apoyo de la autoridad como hace referencia las leyes, para que en ese sentido se cumpla el espíritu de la propia ley considerando que la conciliación es sin duda alguna un arte para quien la realiza sin que ello quiera decir que exista una o unas técnicas para llevar a cabo la conciliación o las prácticas conciliatorias tendientes a la solución de los conflictos de trabajo que se someten a las juntas de conciliación y arbitraje.

Estas formas de abordar la conciliación puede ser de distintas formas incluso podemos decir que es dependiendo de la materia de se trate pues como es sabido de todos la conciliación hoy por hoy se utiliza en todas las ramas del derecho aunque sus orígenes y la perfección de la misma se encuentra sin duda alguna en materia laboral ya que es la pionera en cuanto al llevar a cabo la conciliación y los otros procedimientos de otra naturaleza en las demás ramas jurídicas solo se burlaban de la conciliación que se manejaban en la materia laboral, sin embargo ahora se han venido uniendo poco a poco y han establecido como fase inicial en sus procedimientos la etapa conciliatoria, como lo cual vino a fortalecer la conciliación y a perfeccionar la misma a tal grado que en los informes presentados en los últimos años por los presidentes de las juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito federal, y la junta Federal así como la junta local de Conciliación y Arbitraje han presentado informes los cuales han sido muy remarcados en el sentido de que los conflictos de trabajo que se le han presentando en un 45 hasta un 60% de los mismos han sido resueltos en la etapa de la conciliación en lo cual significa que si funciona y que si ha funcionado y que por lo tanto es sin duda alguna un instrumento bueno para lograr terminar los conflictos de trabajo que se someten a estos tribunales laborales sin que exista la

necesidad de tener que entrar al Arbitraje que en mucha de las ocasiones que es muy tedioso y tardado debido a las cargas de trabajo que tienen las juntas y en muchas ocasiones al final del proceso después de 2 años se obtienen resultados a través de un laudo favoreciendo al trabajador pero que cuando se pretende cobrar o ejecutar dicho laudo para hacerlo efectivo resulta que la empresa ya no existe ya no están en domicilio de la demanda o bien ya se dio de baja abecés intencionalmente o a veces por los concejos de los apoderados para no pagar al trabajador la cantidad a la que ha sido condenada la empresa, situación que nos parece injusta como que después de tanto trabajo, realizan esta chicana que viene a ser con dolo y la mala fe para el trabajador, por tal motivo creo que en ese sentido será mejor definitivamente como dice el dicho popular mas vale un mal arreglo que un buen juicio sin tener que cobrar nada.

3.5 BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN EN LOS JUICIOS LABORALES

Corno se hizo referencia en la última parte del tema anterior como la conciliación es muy benéfica para la materia laboral, en todos los procedimientos que se llevan acabo ya que es bien sabido por todos los litigantes o las partes del conflicto, que siempre es mejor terminar un juicio en la etapa de la conciliación que llevar acabo un procedimiento cualquiera que sea el mismo que tarde mucho tiempo, tedioso y muy agotador debido a las cargas de trabajo de las juntas de conciliación y arbitraje o de los tribunales en general, y en ese sentido el beneficio de la conciliación puede darse no solo en esta materia sino en todas las demás materias jurídicas se utiliza ahora la conciliación, sin embargo dichas materias no laboralista criticaron mucho a la conciliación, y al igual que la materia laboral hoy utilizan la primera parte a esta figura, y le dan un sustento legal a la misma, sin embrago ahora todas las materias se han pronunciado por manejar la conciliación en la primera etapa para tratar de evitar entrar a un procedimiento, cualquiera que sea este ya que siempre será mejor como ya se dijo conciliar y terminar el conflicto mediante esta forma, cualquiera que sea su origen o la naturaleza del mismo ya que es la mejor forma, y las mas efectiva y rápida de dar por concluido un asunto,

y en ese sentido creemos que nadie puede negar o contradecir que no sea beneficiosa a las partes la conciliación.

Como podemos observar la conciliación es la mejor vía por lo menos para los laboralistas para dar solución a los conflictos de trabajo, sin embargo hay quienes dicen que en ese sentido hay renuncia de derechos al terminar así el conflicto, situación que no es cierto pues las partes únicamente se ponen de acuerdo sobre sus derechos y las presentaciones, y en ese sentido se otorgan concesiones mutuamente y convienen sobre las cantidades reales para poder llegar a una conciliación, y así poder evitar ese juicio del que ya comentamos que en muchas ocasiones son tediosas y complicadas y lo anterior debido que las juntas de conciliación y arbitraje tienen muchas cargas de trabajo, y no señalan rápidamente las audiencias como quisieran las partes por tal motivo es y debe ser siempre más benéfico para las partes negociar y o conciliar para no esperar tanto tiempo sobre todo por lo que hace al trabajador a que llegue la justicia laboral que al final obtiene un laudo favorable al trabajador y después cuando pretende cobrar o hacer efectivo este laudo se encuentra con la sorpresa de que la empresa donde prestó sus servicios ya no está en ese lugar o bien ya dejó de existir la misma, razón por la que es recomendable mejor en ese sentido conciliar al principio del juicio por tal motivo y como dice un conocido dicho en la sociedad más vale pájaro en mano que ver un ciento volar, es decir más vale que le den unos pesos al principio del juicio seguros y no esperar al final y que no le den nada, pues como ya se menciona no obstante tener un laudo al trabajador puede ser que nunca lo cobre o lo haga efectivo, y en ese sentido no es justo puesto que ya trabajó dos años junto con su abogado, y que puso a trabajar a la autoridad situación que es incongruente frente a una realidad social, es por ello que se recomienda siempre a las partes del conflicto al inicio, que procuren un arreglo, pero no siempre lo logran, pues como es sabido de todos y sobre todo por la gente que se encuentra en el medio natural que no todos los conflictos se pueden conciliarse por que existen diferentes factores en los conflictos planteados por lo que podemos decir que entre los que nos destacan son los siguientes:

1.- LA FALTA DE UN CONCILIADOR.- Es decir un funcionario que tenga la característica como tal de ser un conciliador, un mediador. pero a su vez de ser un profesional para atender la conciliación dándole la importancia que requiere a la misma, y a su vez la autoridad dándole la importancia al conciliador otorgándole los medios necesarios incluyendo una oficina propia para atender las partes al conflicto como debiera de ser, haciéndole sentir importantes y dándole la importancia a los mismos y atendiendo al conflicto como si fuese cada uno de ellos un caso especial y de esta forma hacerse sentir bien a las partes involucradas en el conflicto.

2.- LA FALTA DE TIEMPO.- En este punto es muy importante destacar que no sólo se le de el tiempo necesario que requiera el conciliador, o bien a la conciliación, ya que en la practica vemos que ante las juntas las autoridades sólo se concretan a vocear las audiencias a la hora que le corresponde y como no existe alguien en especifico que atienda la conciliación simple y sencillamente se concretan a preguntar a las partes involucradas de conflicto por parte de la junta que si ya platicaron, que si hay algún arreglo. que si quieren unos minutos para platicar o pensar, y en ocasiones ni siquiera eso ocurre lo cual en este caso hace que se pase por alto, y no se le de la importancia necesario a la etapa de conciliación lo cual viene a repercutir a demérito de la misma, ya que así no puede dar resultado y de ahí a su vez los índices bajos en cuanto a la solución de conflictos de trabajo en la primera etapa de la conciliación.

3.- DESCONOCIMIENTO DEL PROBLEMA.- Es muy necesario de quien vaya a fungir como conciliador conozca bien el problema, que se entere el primero que elementos u obstáculos los rodean, que hace que se tome áspero ese conflicto para que se puedan dar alternativas de solución, pues si no lo conoce perfectamente lo único que va a ocasionar es que ocurran dos cosas. Una que lo rechacen de las partes del conflicto, o dos que no de los resultados como consecuencia de lo mismo y que a consecuencia de ello las parte ya no quieran

entrar a platicar para llegar a tratar una negociación negándose totalmente al dialogo, y poniendo una barrera de desconfianza hacia el conciliador.

4.- UNA CAPACITACIÓN ADECUADA.- Sin duda alguna esta parte es muy importante, y a quienes participan o Intentan participar en este renglón de la conciliación son muchos, o a caso todas las ocasiones en que los funcionarios de las juntas participan como conciliadores y no tienen el cargo como tal y en ese sentido o les falta pericia o experiencia como tratar a las partes involucradas en el acto, sin ocasionar con su Intervención que en ves de acercarlos o conciliarlos los alejan o los separan mas y se ocasiona un distanciamiento muy marcado de las partes, lo cual no beneficia para nada a la conciliación pero esto se da por falta de capacitación a quienes participan en la conciliación por lo que se recomienda darle un curso especializado en ese sentido, y de esta forma entregar buenos resultados es decir que no siempre se le va a salir de su control el asunto, como es el caso que presentamos que en vez de conciliar los separa o los aleja entre si por lo que se insiste que aquellos funcionarios de las juntas que deseen participar en la conciliación deben ser capacitados para dicho fin, y de esta forma se obtendrán mejores resultados, y estarían mas comprometidos con la conciliación.

5.- FACTOR TIEMPO.- Este factor también es muy importante pero hay que saber vender esta idea desde mi punto de vista a los sujetos involucrados en el conflicto, es decir que desde el inicio es conveniente comentar que como pueden ver fue mucho tiempo en que utilizo la autoridad para señalar la primera fecha de audiencia desde la fecha del despido a la fecha de celebración de la misma, y por tal motivo si es bueno que mejor procuren un arreglo conciliatorio que en ese momento lo pueden hacer, y que no tiene caso continuar a la etapa que sigue o con el juicio ya que tarda mucho tiempo como están en este momento siéndolo que se llevo mucho tiempo para señalar la primera audiencia, y además comentar la situación económica del trabajador, y preguntar tal vez si es necesaria si ya esta trabajando si ya tiene un empleo etc. Para poder aterrizar haciéndole ver la conveniencia y la necesidad de terminar ese conflicto mediante un convenio en

ese momento para que pueda dedicarse a trabajar a futuro sin problema alguno es decir no tiene que estar atendiendo a audiencias o a llamados que hagan sus abogados patrones o autoridad, para llevar a cabo las diligencias que sean necesarias, así es que es mejor que usted de por terminado este conflicto mediante el convenio que se le proponga y a su vez apruebe.

7.- FACTOR NECESIDAD.- Este factor tal vez no muy necesario pero que si tiene que ver mucho en la practica es el factor de la necesidad económica, y en muchas ocasiones llega a ser tanta la necesidad del trabajador que el mismo dice no desea continuar con el juicio, ya que se lleva mucho tiempo por lo que sugiere el mismo que le hagan una propuesta para terminar de una vez por todas el conflicto en el que se encuentra involucrado debido a que es un trabajador que tiene que laborar por que los gastos los lleva al día, con base en un salario y en ese sentido en muchas ocasiones se hacen convenios con accesoria de su abogado y a su vez el conciliador para dar lo mas que se pueda dar a dicho convenio.

8.- EL FACTOR INCLINACIÓN HACIA UNA DE LAS PARTES.- Es necesario que en la conciliación no exista una inclinación marcada o tajante a cualquiera de las partes en el conflicto , pues si esto ocurriera le puede ocasionar al conciliador problemas en cuanto a que no tengan confiabilidad en el mismo y en ese sentido lo único que va a lograr es la separación de los sujetos involucrados en los conflicto, y no la conciliación entre las partes, o esta haciendo parcial en su forma de conciliar situación que no debe ocurrir puesto que el debe tener fundamentados los principios éticos y morales para llevar acabo su trabajo, sin declinar a favor de uno u otro de los sujetos involucrados en el conflicto laboral.

Sin duda alguna como ya hemos referido son muchos los beneficios de la conciliación, pues con ella se ahorra tiempo, dinero, esfuerzo, y trabajo, por lo que por medio de esta figura es innegable para todos al concluir cualquier problemática, y la propia autoridad laboral cuando termina el conflicto, ahí dice a

los involucrados "gracias"; esto es porque les ahorran mucho trabajo en todos los aspectos, de ahí que este medio es la mejor forma de solución de los problemas laborales, y no solo este tipo de litigios, sino cualquier otra controversia, incluyendo familiares personales, civiles, y hasta sentimentales entre amantes o conyugales, así también en las guerras, guerrillas internas de un país, etc. y en ese sentido nadie puede decir o negar que la conciliación es un beneficio, pero requiere que se le de la máxima importancia, para que arroge resultados sumamente considerables, y se le de la máxima importancia, para que arroge resultados sumamente considerables, y no solamente en esta materia laboral, sino en cualquier otra área en la cual requiera su aplicación práctica.

CAPITULO 4

REPERCUSIONES DE LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

4.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIOS, ESPECIALES, HUELGA

Procedimiento Ordinario

Dentro del procedimiento laboral en los conflictos individuales de trabajo; se tramita como dice el Doctor Arriaga flores en su obra antes citada "...la concentración en una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones y defensas, ofrecimiento y admisión de pruebas, con esto se trata de que el proceso sea más ágil."⁵⁰

El procedimiento inicia con la presentación de la demanda por escrito del trabajador en donde debe plasmar su petición que se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir una obligación correctiva, según el maestro Arriaga Flores, quien al mismo tiempo señala como requisitos de dicha demanda las siguientes:

- a) Designación de la magistratura ante quien se presenta.
- b) Nombre y domicilio del actor o actores.
- c) Fijar la causa o título de la acción, señalamiento cuidadoso y por separado de los hechos que originan dicha demanda.
- d) Precisar puntos petitorios.
- e) Suplica de que el o los demandados sean condenados a entregar la cantidad que se reclama o a realizar o abstenerse de actos determinados.
- f) Fecha y firma.

⁵⁰ ARRIAGA FLORES, Arturo. *Lineamientos de legislación laboral*, textos de derecho de ENEP Aragón. No. 4, 1990. p. 27.

En caso de despido:

- a) Los antes señalados.
- b) Lugar de trabajo, categoría, características particulares de hacerlas, tipo de trabajo que se desempeña, número de días, meses y años que prestó el servicio.
- c) Fecha y forma en que se produjo el despido, y los hechos alegados por la demandada.
- d) Si la empresa ocupa menos de 25 trabajadores.
- e) Si es o fue el trabajador delegado de personal o miembro del comité de la empresa.

Respecto a 10 antes indicado y señalando por el maestro Arriaga a consideración del que suscribe no es indispensable señalar lo indicado en el inciso "D" ya que durante procedimiento puede manifestarse tal circunstancia y a petición de a quien sus derechos convenga.

En accidentes de trabajo o invalidez permanente.

- a) Trabajo habitual.
- b) Fecha de accidente.
- c) Salario y base de cotización.
- d) Fecha de alta e incapacidad.
- e) Los beneficiados.

Enfermedades profesionales:

- a) Salario y base de la cotización.
- b) Grado de enfermedad.
- c) Indemnización solicitada.

Una vez recibida la demanda en oficialía de partes y turnada la Junta competente, se dictará en caso de no tener ninguna omisión y tener los requisitos antes señalados a consideración de la Junta se dictará auto donde se señalará día y hora de la celebración de audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La notificación a las partes se deberá hacer, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia, entregándose copias de traslado al demandado, y con apercibimiento de que de no comparecer se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas.

En caso de falta de notificación a cualquiera de las partes ya sea total o no dentro del término de diez días antes de la celebración de la audiencia respectiva, hace que la junta señale nuevo día y hora para que se lleve a cabo la audiencia antes indicada.

Etapa de conciliación

Dentro de esta etapa se piden a las partes que comparezcan de manera personal y sin apoderado o abogado alguno.

De esto hacía Arriaga Flores quien al respecto comenta "...sin embargo se hará alguna observación como son: Comparecencia la persona, como una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador, solo superado por fobia en contra de los abogados".⁵¹

Como es de notarse la Ley establece la presencia personal de las partes ante la Junta sin abogado, patrones, asesores o de más.

⁵¹ Ibidem. Pág. 28

La situación de la comparecencia personal ante la junta de conciliación ha sido ampliamente discutida y sólo se exprese al respecto: que si una persona es el apoderado de un trabajador lo va hacer durante toda la tramitación del procedimiento laboral y de ninguna manera debe permitir el legislador al plasmar en la Ley Federal del Trabajo que en una etapa del procedimiento laboral se ausente su apoderado; siendo contrario a lo que representa o engloba la figura del apoderado, así como el derecho mismo por lo antes manifestado.

Llegada la Junta de conciliación y habiendo un arreglo ante las partes, termina el procedimiento laboral y con ello se eleva a cosa Juzgada y como un asunto totalmente concluido. Pero en caso contrario de no haber arreglo conciliatorio, el procedimiento sigue, con la siguiente etapa.

Etapas de demanda y excepciones y defensas

En esta etapa el actor puede reproducir su escrito inicial de demanda, así como ejercitar acciones nuevas o distintas a la que inicialmente presento, por lo que acto seguido el demandado presenta su contestación de demanda con las excepciones y defensas que a su derecho representa, refiriéndose a contestar todas y cada uno de los hechos que comprende la demanda, negando, afirmando y manifestando los que ignore por no ser hechos propios.

Una vez producida la contestación de demanda, el proceso laboral concede el derecho de réplica y de contrarréplica, consistente en que a la primera, es decir la actora, se le concede la palabra para que manifieste lo que a su derecho convenga en relación a la contestación de la demanda y manifestaciones a su favor, y la segunda consiste en el derecho de uso de la palabra a la demandada para que manifieste lo que a su derecho corresponda, después de hecha la replica por conducto de la actora.

En caso de que el actor no comparezca a la audiencia de demanda, excepciones y defensas se tendrá por reproducida la demanda inicial y si en caso de que el demandado no compareciere se hará efectivo el apercibimiento hecho antes citado.

Pero durante esta etapa puede existir una reconvencción a cargo del demandado de lo cual comenta el catedrático Arriaga Flores, lo siguiente "...Si el demandado reconviene al actor esta procederá a contestar de inmediato o bien, a solicitud del mismo la junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días a efecto de que se de la contestación a la reconvencción. El problema se presenta cuando el actor no está presente, y consecuentemente no puede pedir la diferición de la audiencia."⁵²

Aplicando en sus términos la regla legal, se deberá tener por contestada la reconvencción en el sentido afirmativa, salvo prueba en contrario.

En general, las juntas, excediéndose de sus facultades legales pero con buen criterio, ordenan la suspensión de la audiencia, si el actor no se encuentra presente para darle oportunidad en otra fecha de dar contestación a la reconvencción.

Ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos

En esta etapa se ofrecen primeramente pruebas por ambas partes:

Las pruebas que pueden ofrecerse son las siguientes:

1.- LA CONFESIONAL.- De esta prueba el profesor Arriaga Flores,, "manifiesta que el sentido de esta prueba, se encuentra en el reconocimiento de

⁵² Ibidem. Págs. 28 y 29

las mismas partes de que no les asiste la razón o de que ésta se encuentra en las pretensiones de su contrario.⁵³

Para el desahogo de ésta probanza se pedirá a la Junta la citación de la presencia a la contraria, para que sea examinada a las preguntas que se formulen previamente calificadas de legales (Posiciones), que se formule al promovente.

2.- LA TESTIMONIAL.- Es aquella que proporcionan las personas que tengan conocimiento de un hecho a través de los sentidos o de cualquiera otra forma citada, pero que al ocurrir éste se encontraban presentes.

3.- LA PERICIAL.- Esta probanza es a cargo de una persona con conocimientos especiales en una determinada ciencia, arte u oficio, quienes a través de su conocimiento pueden ayuda a la Junta para llegar a la verdad de los hechos controvertidos.

4.- DOCUMENTAL PÚBLICA.- Según su definición, son aquellos documentos expedidos por funcionarios en ejercicio de sus funciones y con el carácter de fe pública.

5.- DOCUMENTAL PRIVADA.- Esta a diferencia de la documental publica es aquella que no son expedidas o provenientes de funcionarios con fe pública, pues provienen de las partes.

6.- INSPECCIÓN JUDICIAL.- Consiste en aquellos hechos que pueden ser posibles apreciar por la simple vista o por otros sentidos, y es entonces cuando se pide a la junta para que se nombre un comisionario o funcionario de la junta para el efecto de que éste se traslade al lugar donde se guardan las listas de los documentos respectivos para cerciorarse de un hecho.

⁵³ Ibidem. p. 31

7.- PRESUNCIONAL.- Mediante esta prueba se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho respecto a esta prueba el profesor Arriaga Flores manifiesta "... En acciones llega a formar tal convicción en el ánimo del Juez, que es muy conveniente recapacitar, en cada caso concreto cuales pueden ser los medios que sean idóneos para llegar a la demostración perseguida".⁵⁴

8.- INSTRUMENTAL.- Esta se forma por el conjunto de actuaciones que se encuentra en el expediente.

9.- FOTOGRAFÍA Y TODOS AQUELLOS MEDIOS DE PRUEBA DESCUBIERTOS POR LA CIENCIA.- Arriaga Flores dice al respecto: "...la prueba tiende a conseguir el conocimiento psicológico del magistrado de forma que su decisión se incline en el sentido que con los medios probatorios se pretenda".⁵⁵

Admisión y desahogo de pruebas y alegatos

Una vez ofrecidas las pruebas por ambas partes, la junta de inmediato resolverá sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas, debiéndose aclarar que después de cerrada la etapa que nos ocupa se aceptarán nuevas pruebas en caso de tratarse de hechos supervenientes.

La pretensión de la Ley Federal del Trabajo es que las pruebas se desahoguen a la brevedad posible, pero en ocasiones se señalan fechas para el desahogo de ciertas pruebas previamente admitidas.

Para el debido desahogo de las pruebas previamente admitidas se lleva a cabo en el orden comprendido por el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, que es el siguiente:

⁵⁴ Ibidem. p. 31

⁵⁵ Idem

Se desahogan en primer lugar las del actor y posteriormente las del demandado. Otras de las situaciones dentro de esta etapa, es en el sentido de la prontitud del procedimiento, es el caso de la falta de desahogo de pruebas como copias o documentos previamente calificadas, en donde en esta audiencia no se suspenderá.

Una vez concluida esta etapa de desahogo de pruebas, se pasa a la etapa de conclusiones que consiste en los distintos argumentos y razonamientos jurídicos que formulan cada parte sustentando en ellos que sus pretensiones o excepciones y defensas según sea el caso son conforme a derecho y por tanto el laudo debe ser emitido conforme a sus intereses.

Laudo y su ejecución

Una vez entregadas las copias del proyecto de los representantes, se citará a una junta de discusión y votación, dándose lectura al dictamen, poniendo en seguida a discusión al negocio por conducto del presidente de la Junta procediéndose a continuación a la votación, dictándose el fallo correspondiente.

El juicio laboral al concluirse y al haberse obtenido un laudo en el que se declara sobre la legitimidad o ilegitimidad de la pretensión de alguna de las partes, y al dictarse un laudo de manera definitiva y si tiene la obligación por conducto de la junta de ejecutarlo y dicha ejecución puede ser solicitada por las partes.

La Ley Federal del trabajo señala el término de tiempo para que se ejecute el laudo de manera voluntaria, siendo éste de setenta y dos horas, y en caso de no hacerse dentro de éste tiempo, a petición de parte, se dictará auto de requerimiento y embargo. En dicha diligencia se requerirá de pago a la parte que se ejecute y no haciéndolo en el momento se embargarán bienes suficientes para garantizar el pago del adeudo, exceptuándose de dicho embargo los bienes

señalados en el artículo 952 como bienes del patrimonio de la familia, los de uso indispensable, maquinaria, los derechos de usufructo, de uso y de habitación, etc.

Una vez concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate respectivo, una vez llevado el procedimiento respectivo para tal fin, como es el avalúo y las fechas de remate con sus posturas legales y dicho remate no podrá llevarse a cabo a no ser de que el demandado pague de inmediato los gastos relativos a la ejecución, así como las cantidades fijadas en el laudo.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Concepto

Dichos procedimientos tienen por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o bien porque las causas que los originan afectan también la estabilidad o subsistencia de las empresas.

Conflictos especiales

Se tramitarán por esta vía los siguientes:

- a) Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósito para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República (artículo 28, fracción III).
- b) Arrendamiento inmobiliario patronal y sus consecuencias (artículo 151).
- c) Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma (artículo 158).
- d) Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido (artículo 204, fracción IX).

- e) Repatriación de trabajadores de los buques y pago de salarios hasta restituirlos a puerto, en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro (artículo 209, fracción V). Indemnización por no proporcionar trabajo.
- f) Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque otorgando importe del salario por los días trabajados y bonificaciones por el peligro arrojado (artículo 210).
- g) Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, garantizando el pago de salario y gastos de viaje (artículo 236, fracción III).
- h) Determinar sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo (artículo 389).
- i) Determinar la administración del contrato ley (artículo 418).
- j) Subsana las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a las normas de trabajo (artículo 424, fracción IV).
- k) Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor; caso fortuito; incapacidad física, mental o muerte patronal; agotamiento de materia prima; concurso o quiebra que motive cierre o reducción de trabajo.
- l) Suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte del patrón, falta de la materia objeto de una industria extractiva, y en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados (artículo 427, fracciones I, II y IV).
- m) Autorización para obtener la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que originen reducción de personal, y para determinar las indemnizaciones que les correspondan a los reajustados (artículo 439).

- n) Indemnizaciones por riesgos de trabajo en que tenga que investigarse la dependencia económica, residencia y demás diligencias que sean necesarias para el derecho personal y determinar el pago correspondiente (artículo 503).
- o) Resolver sobre la designación del médico, en caso de oposición de los trabajadores contra del que designe la empresa (artículo 505).
- p) Cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan de tres meses de salario (artículo 600, fracción IV).

Nuevos conflictos especiales a partir de mayo de 1980

- a) Reducción de la jornada de trabajo, que a juicio de la Junta, se considera inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo (artículo 5, fracción III).
- b) Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores (artículo 153, fracción X de la Ley) higiene y seguridad.
- c) Pago de la prima de antigüedad, cuando únicamente se demanda el pago de esta prestación (artículo 162).
- d) Pago de los gastos de traslado a los tripulantes aeronáuticos incluyendo a la familia, así como el menaje de casa y objetos personales, cuando el trabajador sea cambiado de su base de resistencia.

Integración de la junta en los conflictos especiales

Para la tramitación y solución de estos conflictos, la Junta se integra con el auxiliar y con los representantes de los trabajadores y patronos, salvo en los casos

marcados en los anteriores incisos h, i, j, k, l y m, en los que debe intervenir el presidente, por tratarse de acciones colectivas de trabajo (artículo 897).

Régimen procesal

Los procedimientos especiales se tramitan bajo las siguientes normas:

a) El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará con diez días de anticipación, a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado la presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 (artículo 893).

b) Si no concurre el demandado se darán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (artículo 894).

c) La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará a tenor de los siguientes principios:

- La Junta, en primer término, procurará avenir o conciliar a las partes.
- De no ser posible lo anterior, cada quien expondrá lo que juzgue pertinente, formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá las pruebas admitidas.
- Concluida la recepción de pruebas, la Junta oír los alegatos y dictará resolución (artículo 895).

d) Si no concurre el actor a la audiencia, se tendrá por ratificado su escrito inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

e) Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se reanuda dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas. Si no concurren, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora (artículo 896).

f) En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione nombre y domicilio de los beneficiarios registrados ante él y las instituciones oficiales, podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, convocar o comunicar, a fin de que se definan los derechos de los beneficiarios del trabajador fallecido (artículo 898).

HUELGA

Objeto de la huelga

La huelga debe perseguir los objetivos siguientes:

1. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital.
2. Obtener la celebración del contrato colectivo; exigir la revisión del contrato colectivo.
3. Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley.
4. Obtener la celebración del contrato ley o exigir su revisión.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores (huelga por solidaridad).

7. Exigir la revisión de los salarios contractuales, efectivo por cuota diaria (artículo 450).

Etapas de la huelga

- a) **Gestión.** En asamblea la mayoría de los trabajadores deciden declarar la huelga, elaboran su escrito petitorio anunciado el objeto de la misma y lo presentan ante la Junta competente.
- b) **Prehuelga.** Tan pronto se haga llegar el escrito o pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga, que tiene por objeto conciliar las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.
- c) **Suspensión de Labores.** Suspender actividades precisamente en el momento señalado colocando banderas rojinegras como símbolo de huelga.
- d) **Calificación de la Huelga.** La autoridad laboral analiza el comportamiento de los sujetos.

Formalidades de ley

a) Emplazamiento

1. Debe dirigirse al patrón.
2. Contener claramente las peticiones.
3. Anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las mismas.
4. Precisar el objeto de la huelga.
5. Debe señalarse el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la prehuelga.

6. Presentarse por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y autoridad del trabajo o política del lugar de ubicación de la empresa (artículo 920, fracciones I y II).

b) Aviso de suspensión

1. Debe hacerse por lo menos seis días antes de la fecha de suspensión y diez días en servicios públicos, entendiéndose como tales, comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de una rama completa de servicio (artículo 925).
2. En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el aviso previo también debe ser con 10 días de anticipación.
3. El término debe contar a partir del día y hora en que el patrón sea notificado (artículo 920, fracción III).

c) Efectos del emplazamiento

1. Obliga al presidente de la Junta o a la autoridad que lo reciba, bajo su más estricta responsabilidad, a hacer llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su recibo.
2. Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza.
3. A partir de la notificación, debe suspenderse toda ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- a) Derechos del trabajador; indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, por el importe hasta de 2 años de salario del trabajador.
 - b) Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS.
 - c) Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT.
 - d) Créditos fiscales.
4. Las excepciones o incidentes no deben afectar el procedimiento de huelga (artículo 924).
5. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta o la huelga sea por solidaridad (artículo 450, fracción VI, y artículo 448).

d) Obligaciones del patrón

El patrón está obligado a contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pliego dentro de las 48 horas siguientes a la notificación (artículo 922).

Excepciones al trámite del emplazamiento

(No se dará trámite al emplazamiento a huelga), en las siguientes circunstancias:

1. Cuando no reúna los requisitos y formalidades de ley, ya referidos.
2. Esta audiencia sólo podrá diferirse una sola vez y a petición de los trabajadores, dentro del periodo de prehuelga (artículo 926).
3. La audiencia de avenencia se ajustará a las normas siguientes:

- a) Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente. Si se declara infundada, se continuará con la audiencia.
- b) Deben observarse las normas relativas al procedimiento que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Si no concurren los trabajadores a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de las labores.
- d) El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que establece la Ley para obligar al patrón a concurrir a la audiencia.
- e) Por último, la celebración de la audiencia o la incompetencia del patrón a la misma, no suspenden los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato.

Normas procesales especiales

1. No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación y citación, ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas.
2. En el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.
3. Por otra parte, no se admitirán más incidentes que el de personalidad que debe promoverse en el escrito de contestación al pliego y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a que tengan conocimiento de la promoción del patrón.
4. Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables.
5. En el procedimiento de huelga no puede promoverse cuestión alguna de competencia. La Junta una vez hecho el emplazamiento deben designar la

Junta competente, conservando su validez las actuaciones que se hubieren realizado; sin embargo, el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón.

6. El presidente de la Junta debe intervenir personalmente en cuestiones y resoluciones de:
 - a) Falta de personalidad.
 - b) Incompetencia.
 - c) Terminación de la huelga.
 - d) Excepciones en el trámite del emplazamiento.
 - e) Trabajos de emergencia.
 - f) Calificación de la huelga.

Trabajos de emergencia

1. Los trabajadores huelguistas deben continuar prestando sus servicios en buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a su punto de destino. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, deben continuar atendiendo a los pacientes internados al momento de suspender su trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos (artículo 446).

2. Antes de la suspensión de labores, la Junta, con anuencia de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables que deben continuar laborando para que se sigan ejecutando las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias, materias primas o la reanudación de los trabajos. La Junta, para este efecto, debe ordenar la práctica de las diligencias correspondientes (artículo 935).

3. Para el caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios de emergencia, el patrón tendrá libertad de utilizar a otros trabajadores.

4. La Junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública, a efecto de que puedan prestarse dichos servicios de emergencia (artículo 936).

Modalidades en las formalidades

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, deben observarse las siguientes modalidades:

1. El emplazamiento debe ser por los sindicatos colegiados con copia para cada uno de los patrones, ya que el contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y varios patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y es declarado obligatorio en uno o varios estados o en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional.

2. Debe señalarse día y hora en que se suspenderán las labores, pero deberá ser 30 días o más posteriores a la presentación del emplazamiento ante la Junta.

3. La obligación de las autoridades laborales o de las Juntas que reciban el emplazamiento, es la de hacer llegar al patrón copia del emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes (artículo 938).

Calificación de la huelga

Los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declaren la inexistencia de la huelga.

1. Huelga inexistente

- a) Si la suspensión del trabajo se realiza por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento (artículo 451).
- b) Si no tiene por objeto uno de los expresamente definidos por la Ley (artículo 450).
- c) Si no cumplen los requisitos formales: forma escrita, término, aviso, etc., (artículo 920).
- d) No puede declararse la inexistencia por causas distintas de las expresamente señaladas.
- e) Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales (artículos 929 *in fine*).

2. Procedimiento de inexistencia

- a) La solicitud se presentará por escrito, con copias para las partes. En la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.
- b) No pueden posteriormente aducirse causas distintas.
- c) La Junta notifica y señala fecha de audiencia en la que oír a las partes y las mismas ofrecerán pruebas dentro del término no mayor de cinco días.
- d) Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia de la solicitud o a efecto de comprobar su interés cuando sea solicitud de terceros.
- e) Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia, y sólo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.
- f) La Junta debe resolver dentro de las 24 horas siguientes.

- g) Para la resolución se cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la resolución se dictará con los que concurren y en caso de empate, se sumará al voto del presidente, el voto del ausente (artículo 930).

3. El recuento

Si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores, se observará lo siguiente:

- a) La Junta señala día y hora en que se deba efectuar.
- b) Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento.
- c) Serán considerados trabajadores los que hayan sido despedidos del trabajo después de la presentación del emplazamiento.
- d) No se computan los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa, después de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.
- e) Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas (artículo 931).

Efectos de la inexistencia

Declara inexistente la huelga, producirá los siguientes efectos:

- b) Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos de que de no acatar la resolución (si no regresan), quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

- c) Declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que, de no presentarse a laborar los trabajadores, quedará en libertad para contratar otros trabajadores.
- d) Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (artículo 932).

La huelga ilícita

- a) Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y
- b) En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno (artículo 445). Si la Junta declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (artículo 933).

Imputabilidad de la huelga

- e) Sólo los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga o someterse a la decisión de la Junta: no existe en la Ley, arbitraje obligatorio.
- f) Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.
- g) Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta, se seguirá, según el caso:
 - El procedimiento ordinario.
 - El procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.
- h) Si la Junta declara en el laudo que los motivos son imputables al patrón, lo condenará a:

- La satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes.
- Al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, con excepción de las huelgas por solidaridad (artículos 446 y 937).

Terminación de la huelga

La huelga puede terminar por:

1. Acuerdo entre las partes.
2. En caso de que el patrón se allane en cualquier tiempo a las peticiones y cubra los salarios que hubieren dejado de percibir sus trabajadores.
3. Por laudo arbitral de la persona o comisión que hayan elegido las partes para tal efecto.
4. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para el caso de que los trabajadores huelguistas sometieran sus diferencias o conflicto a la decisión de la misma.

4.2 CREACIÓN DE LA FIGURA DEL CONCILIADOR EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Sin duda alguna hoy por hoy como hemos venido mencionando el conciliador juega un papel muy importante en la impartición de la justicia en la materia laboral, por tal motivo es necesario que se cree como una plaza mas o un miembro mas de la junta de conciliación y arbitraje con sus propias características para que pueda realizar en forma dependiente su trabajo, y ser a su vez uno de los eslabones importantes en la terminación de los conflictos laborales como hemos mencionado con anterioridad, y para lograrlo este conciliador deberá tener características propias sui generis que lo hagan capaz de poder acercarse a las

partes para poder participar en la problemática de la solución de los conflictos planteados ya sea individuales o colectivos.

Si la problemática derivada de las relaciones de trabajo suelen ser desagradables, y motivar situaciones de enojo e intranquilidad, y desajustes sociales, y la conciliación contemplado como el medio idóneo para alcanzar la paz social, necesariamente requiere para lograrse de una persona con características especiales a la que en lo sucesivo denominaremos conciliador.

Es preciso aclarar que lo anterior no supone personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje no sea eficaz sino que lo que se pretende es hacer notar que para inducir a las partes afectadas por un conflicto laboral, no sólo se requiere de conocimientos jurídicos sino de algunas otras características o cualidades personales que pueden ser innatas o adquiridas mediante una constante preparación.

Hecha la anterior declaración diremos que si las juntas se integran en forma tripartita es decir con representantes del capital, gobierno y trabajo, no sería mala idea crear una cuarta persona para desempeñar únicamente el cargo de conciliador e incluso podría crearse un órgano colegiado para conciliar. Ahora bien tratarse de conciliador individual o colectivo se deberá de tratar de personas que posean conocimientos jurídicos en el campo del derecho laboral y otras características; una de las principales cualidades es sin duda alguna la imparcialidad para que las partes tengan confianza ante él ya que es de mucha importancia encontrarse ajeno a los problemas que se resuelven, además de que el primer momento el lado contrarió, sería suficiente para que no prospere la conciliación.

Tomando en cuenta que la conciliación no es una función nada fácil, requiere también de una intensa dedicación por parte de quien la pretende hacer valer, para hacerse llegar de todos los elementos necesarios para convencer a los

contendientes no solo en la etapa de conciliación, sino en cualquier estado del procedimiento.

Otras cualidades humanas e innatas que deberá tener el conciliador es un amplio criterio mucho ingenio e iniciativa para lograr convencer a las partes, ya que cada uno de los asuntos a conciliar es distinto.

Ahora bien existen de igual forma otros tipos de cualidades como pueden ser las relaciones humanas para mostrar a las partes cortesía rectitud, discreción y convencimientos además de ser paciente para saber escuchar los puntos de vista de los interesados a su altura para lograr un pleno entendimiento.

Por otra parte el conciliador debe tener pleno conocimiento del derecho del trabajo es decir, debe existir perfecto dominio de las leyes y normas aplicables al caso concreto lo anterior para que dentro del periodo conciliatorio, no exista renuncia de los derechos laborales.

Para lograr una culminación satisfactoria a través de la conciliación la autoridad encargada deberá apearse al consentimiento de los contendientes y asimismo podrá hacerse llegar todos los elementos que considere necesarios para lograr avenir a las partes.

Finalmente si tomamos en cuenta que actualmente en nuestro país los conflictos laborales de todo orden aumentan en una proporción sin medida porque la clase trabajadora a despertado por la problemática social y que la conciliación disminuye la cantidad de juicios existentes es decir, aligera la labor de las juntas de conciliación y arbitraje, resulta indispensable la participación obligatoria de apoderados y representantes legales a la etapa conciliatoria, y la creación de personal especializado para aumentar el número de juicios que concluyan en esta etapa procesal o en cualquier momento del procedimiento.

En la inteligencia de que la conciliación considera de que el descontento puede generar laudo, que por lo general no siempre llega a ser la solución más justa de los problemas, es decir por ejemplo si un trabajador fue despedido injustificadamente y por alguna deficiencia dentro del procedimiento por una mala declaración de sus testigos o por que el día de la audiencia testimonial no se presentan estos, se absolverá al patrón de todas las prestaciones reclamadas por el actor así mismo pueden suceder a la inversa esto es que el patrón habiendo despedido justificadamente a un trabajador y teniendo todos los elementos de convicción de demostrarlo no lo haga por que le falla sus testigos o ratificantes por todo eso la conciliación es el camino más adecuado para resolver esas diferencias logrando que las partes alcancen una solución deseable para ambos.

Finalmente, para concluir la presente investigación que a través del tiempo y para todos los lugares del mundo, en el ámbito jurídico la conciliación será el camino más viable para lograr la solución de los conflictos de manera equitativa y pacífica a favor de los intereses de la sociedad. En general en el ámbito laboral. Siendo hasta el momento según los datos estadísticos una de las figuras que más han aportado en los últimos años a la solución de los conflictos de trabajo, sin que tenga que entrarse a la parte jurídica o legal de los mismos como ha quedado plenamente demostrado en el desarrollo del presente trabajo por lo que considero que seguirá siendo durante mucho tiempo más la pionera en cuanto a la solución de los conflictos que se suscitan entre el capital y el trabajo.

Como hemos mencionado con antelación, es sin duda alguna, muy provechoso para el procedimiento laboral ordinario la creación de esta figura del conciliador, y estableciendo una por cada junta especial, y otorgarle los espacios necesarios para desempeñar su trabajo, es decir una oficina o un cubículo que tenga el espacio suficiente para atender a las partes como deben, dándoles la importancia a cada una de ellas como ya se mencionó con anterioridad y así mismo es necesario e indispensable para que pueda establecerse este medio de solución de problemáticas como se propone en el presente trabajo, es necesario

que sea aprobado por el pleno de las juntas de conciliación y arbitraje, y lo que es más importante es que para tal fin se determine una partida presupuestal en los tesoros de estas, ya que esto implicaría de 15 a 20 conciliadores, y por lo tanto son más sueldos, y con esto se resolvería la problemática que enfrenta las juntas de conciliación y arbitraje, que es el rezago de trabajo, y a la vez porque no tienen suficiente personal para atender la demanda que requiere la ciudadanía, por lo que cada vez es mayor el número de demandas que ingresan a las juntas y como consecuencia se retrasan más los procesos, por lo que es necesario la creación de esta figura, pero de nada sirve esta propuesta, si no se le asigna un presupuesto que permita el pago de estos nuevos servidores.

4.3 LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Como hemos comentado en los temas anteriores sin duda alguna son varios los beneficios de la conciliación no solo en materia laboral, si no en todas las materias de tipo jurídico y de tipo social, pero en este caso únicamente vamos a comentar sobre en materia de trabajo y los beneficios que tiene la misma a favor de los sujetos involucrados en los conflictos se trabajó.

1.- Al hablar del índice elevado de demandas que se presentan cada año a las juntas de conciliación y arbitraje es alarmante pensar que esas llegasen todas a tener que concluir a una resolución mediante un laudo de un año y media, dos años o menos o más ya que no se encuentra con el personal suficiente y en ese sentido cuando hablamos del renglón de la conciliación como ya se menciona, la misma juega un papel muy importante para la disminución de las demandas del proceso es decir que son muchas las que se terminan vía conciliatoria, y se archivan por carecer de materia como asuntos totalmente concluidos jugando así un papel importante en la impartición de justicia en materia laboral la conciliación en la solución de los conflictos del trabajo en coacciones según informes de las juntas de conciliación y arbitraje que oscilan entre un cuarenta y cinco y un cincuenta por ciento y a veces mas o a veces menos en que se solucionan los

conflictos mediante esta forma por lo que sin duda alguna es una figura importante en el procedimiento laboral y en cualquiera otra etapa del mismo, puesto que esta opera en cualquier momento procesal hasta antes del pago aun en los procesos de remate o ejecución etc., por tal motivo las características revelan que es muy generosa la conciliación como lo han manifestado en sus informes anuales los señores presidentes de juntas especiales de las entidades del Distrito Federal y Estado de México.

2.- Todo el personal administrativo y jurídico de la administración y arbitraje tienen menos trabajo pues son muchos los expedientes que se archivan mediante esta forma y por lo tanto disminuye considerablemente el trabajo y esto es en todos los participantes de la administración de la justicia situación que beneficia sin duda alguna al personal en general, pues como he sabido de todos los funcionarios mencionan que ya no pueden con el trabajo pues cada vez ingresan mas demandas, y aumenta el trabajo pero nunca aumentan los trabajadores es decir la mano de obra, por tal motivo tienen cada vez mas y mas trabajo, y es por ello que a ellos mismos no solo les beneficia si no que les da gusto que mediante esta forma es la conciliación que se archiven muchos expediente haciendo el convenio respectivo.

3.- Por medio de esta figura se ahorran muchas horas hombre trabajo horas tiempo, pago de menos proyectista o dictaminadores menos procesos, y menos gentes o menos litigantes en las juntas y o patrones , menos presión de trabajo y más tranquilidad del funcionario, y más celebridad de los procesos y más apoyo al litigante , con lo anterior se demuestra que son muchas horas que se ahorran las partes y la autoridad, situación que viene a beneficiar a todo el mundo pues en esta Ciudad el tiempo es algo valeroso y que en muchas ocasiones se desperdicia mucho en el traslado de un lugar a otro por tal motivo es importante en este sentido mencionar y recalcar la importancia que tiene la conciliación pues a través de ella es como vamos a ahorrar tiempo, dinero y esfuerzo.

4.- Ya comentamos qué existe un dicho muy popular en nuestra sociedad que dice que más vale pájaro en mano que sienta volando, y en ese sentido es mejor tener a la mano unos pesos seguros y a la mano sin arriesgar que en tanto tiempo a lo mejor tengamos más o ganemos más si se obtiene un laudo favorable en el juicio pero el problema va a ser cuando se quiera ejecutar no se pueda cobrar y esto es año y medio o dos después de haber iniciado el juicio situación que no beneficia en nada al trabajador y que por tal motivo es preferible conciliar desde el inicio recibiendo así una cantidad x pero segura y dar por terminado ese conflicto.

5.- Otro beneficio en este sentido es que los sujetos que participan en este conflicto ya sean trabajadores, patrones y sindicatos, o terceros afectados si termina su conflicto mediante la conciliación normalmente termina en paz. es decir que no existen rencillas para nadie, coraje o sentimientos de venganza o de odio del uno para el otro por que al terminar el conflicto de esta forma queda superado cualquier problema del tipo personal que pudiera haberse presentado antes ya que en este convenio participa los actores del problema con la ayuda del problema para dar por terminado dicho conflicto, por tal motivo es muy benéfico terminar este problema mediante esta forma que es la conciliación que finalmente viene ha ser un fallo emitido por la autoridad situación que no podría ocurrir si se llega hasta el fin del juicio si existe un fallo a cualquiera del sujeto participante en el conflicto y en ese sentido cuando se pretende hacer efectivo el laudo emitido por la autoridad laboral forzosamente agrava la situación de las diferencias personales entre los sujetos involucrados en el conflicto, cosa que no ocurre en la conciliación pues como ya mencionamos terminan en paz los sujetos.

6.- Otro beneficio que tiene la conciliación, y en este caso sobre todo el patrón que es quien incluso puede celebrar un convenio y hacer el pago del mismo mediante dos o tres exhibiciones el trabajador previa sanción de la junta si acepta, y la junta a prueba la forma de pago lo cual beneficia sin duda alguna a la parte

demandada pues como podemos ver se le da tiempo para que pueda reunir el dinero y cumplir con el convenio pactado.

7.- Otro beneficio que tienen las partes y sobre todo también las partes patronales que el convenio que se llega ante la autoridad laboral, y en este caso puede ser ante LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN DE ARBITRAJE, en ambas el convenio celebrado entre las partes debe elevarse a la categoría de Laudo o cosa Juzgada, lo cual da una certeza y una seguridad jurídica a las partes involucradas en el conflicto, ya que la autoridad participante en la RESOLUCIÓN SANCIONA DICHO CONVENIO Y UNA VEZ cubierto el mismo en su totalidad archiva el expediente dando con ello un ejemplo, a los demás tribunales de como se debe impartir justicia en forma rápida, pronta y expedita tal como lo estipulan los principios procesales del derecho del trabajo, situación que se reconozca el merito a las juntas al solucionar un alto indice de asuntos como ha quedado demostrado mediante esta forma desde luego invitando a las partes y tratando de someter a las mismas por medio de las autoridades del trabajo ya que son estas quien atienden a diario a los cientos de asuntos y que muchos de ellos concluyen mediante esta forma; situación que no ocurre en otras materias de tipo civil o mercantil, o de otra índole.

8.- Otro beneficio mas es que aquí las autoridades laborales tienen clasificados al igual que la doctrina, y las juntas clasificando los conflictos de trabajo de individuales y colectivos y en ambos existe la conciliación, sin embargo a donde más se hace énfasis para lograr esa conciliación es en materia colectiva ya que es aquí en donde se encuentran en juego muchos intereses sociales y económicos, pues la totalidad de trabajadores se encuentran involucrados en dichos conflictos respaldados por la figura del sindicato, este ultimo que pretende obtener mejores condiciones económicas para sus agremiados jugando un papel importante, así pero a su vez exigiendo a su patrón que si no cumple se vera obligado a ponerle la bandera de huelga, por tal motivo, los conciliadores luchan

para lograr obtener una conciliación, y evitar así este conflicto y sus consecuencias.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La conciliación es una forma autocompositiva que se utiliza en el litigio sin duda alguna recomendable para la solución de los conflictos de trabajo.

SEGUNDA: La conciliación es un tema fundamental dentro del derecho del trabajo, y en general actualmente en todos los derechos, sin embargo es en esta materia donde nace y donde más se ha ocupado donde juega un papel fundamental, y de mucha importancia en cuanto a resultados en los procedimientos laborales, independientemente de que juega un papel importante también en el orden social, pues esta figura puede ser utilizada para dar solución a cualquier problema.

TERCERA: Se considera de acuerdo a esta investigación y retornando los fines de la conciliación que se modifique en ese sentido la fracción séptima del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que debe de considerar la comparecencia de las partes como obligatoria a la etapa de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que es en esta primera etapa, de esta gran audiencia en donde deben estar físicamente las partes para participar en las pláticas conciliatorias, y sobre todo la parte demandada para decidir si acepta o no la cantidad que le requiere el trabajador, y en su defecto el sindicato si este estuviera en su caso.

CUARTA: La conciliación o amigable composición, es una forma de solución de conflictos, consistente en utilizar los servicios de un tercero imparcial, que no decide, pero que ayuda a las partes en conflicto, a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa que evite un proceso jurisdiccional.

QUINTA: La conciliación en el proceso laboral, constituye una etapa preliminar obligatoria en la que se procura avenir a las partes, tanto en el procedimiento ordinario, como en los especiales, en los conflictos colectivos de

naturaleza económica y en los procedimientos de huelga y que debe ser intentada en forma permanente a lo largo del proceso.

SEXTA: La conciliación que practican las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en algunos casos se ha convertido en un mero trámite rutinario despojándola de su importancia, por lo que debe conferírsele tiempo y dedicación por los funcionarios que la practican cotidianamente, para que ésta recupere la eficacia y transferencia que con mucha mayor fuerza ha retomado, como mecanismos de solución de conflictos.

SÉPTIMA: La conciliación juega un papel importante en la solución de los conflictos laborales, y en ese sentido se propone que se cree la figura del conciliador, en forma autónoma, independiente, y especializada, para que incremente los resultados de la conciliación estableciendo uno por lo menos por cada junta, y otorgándole un cubículo propio para la atención de los sujetos que intervienen en el conflicto, y a su vez así poder dar mejores resultados, los cuales repercutan sin duda alguna en beneficios de los sujetos en conflictos, y a su vez de la propia junta ya que cada expediente que se concilia se archiva, y por lo tanto disminuya la carga de trabajo.

OCTAVA: Como pudimos observar en el desarrollo del presente trabajo, la figura de la conciliación juega un papel importante en el procedimiento ordinario laboral, en el procedimiento especial, y de huelga ya que como se ve en la práctica los beneficios de la conciliación han sido muy satisfactorios, y tal es el caso que en los últimos años las juntas federales, y las juntas locales del Distrito Federal, en ocasiones han rebasado más del 48 % de los conflictos resueltos por medio de la conciliación por lo que se ve que es muy benéfica la solución en la vía conciliatoria, pues redundan en amplios beneficios y ventajas de las partes en conflicto, y de la propia junta que no se llena en exceso de carga de trabajo, en virtud de que al quedar los expedientes totalmente resueltos por esta vía se procede archivarlos, y que esta solución es procedente desde la primera comparecencia de las partes.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de derecho del trabajo. Cuarta edición, editorial Ariel, España. 1973.
2. BAILÓN VALDOVINOS, Rosario, Derecho Laboral, Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas, Editorial Mundo Jurídico SISTA. 1991.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Trillas, México. 1989.
4. BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y Beatriz Valdez. Primer Curso de Derecho Romano. Undécima Edición Pax, México 1984.
5. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1985.
6. CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Temis, Colombia, 1961.
7. CASTOREÑA, J. Jesús. Tratado del Derecho Obrero. Jaris, México, 1974.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latino América, Jus. México 1976.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera Edición, Trillas, México, 1989.
10. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985.
11. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1981.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Duodécima Edición, Porrúa, México, 1990.
13. FLORES GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Vigésima Tercera Edición, Porrúa, México 1984.
14. GUERRERO EUQUERIO, Manuel. Manual del Derecho del Trabajo. Decimasexta edición. Editorial Porrúa S.A. de C.V. México, 1989.

15. MARTÍNEZ SUAZO, Froylán, y Alfonso Omar Vivas Zacarías. Estudio Sinóptico de la Huelga. Primera reimpresión de la segunda edición. U.N.A.M., México, 2001.
16. MONTENEGRO VACA, José. La conciliación en el Derecho del Trabajo. Editado por el Congreso Internacional del Trabajo y Prevención Social. México, 1980.
17. PALLARES, Eduardo. Diccionario del derecho procesal civil. Décimo cuarta, edición, Editorial Porrúa, México, 1981.
18. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa, México, 1975.
19. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1992.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Practico del Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1978.

LEGISLACIÓN

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 2005.
2. *Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa S.A. de C.V., México 2005.
3. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional*. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2005.
4. *Ley de Amparo*. Editorial SISTA, S.A. de C.V., México 2005.
5. *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación*. Editorial SISTA, S.A. de C.V., México 2005.
6. *Nueva ley federal del trabajo*. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Quincuagésima tercera edición, Porrúa México, 2005.

METODOLOGÍA

1. MERCADO H., Salvador. ¿Cómo hacer una tesis?. Tercera Edición, editorial LIMUSA S.A. de C.V., México, 2003.